

جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

بطلان عقد العمل الفردي وأثره على حقوق العامل

في ظل القانون الأردني

إعداد الطالب

بهاء الدين محمد أحمد طلافحة

إشراف

الدكتور جعفر المغربي

رسالة مقدمة الى عمادة الدراسات العليـا
استكمالاً لمتطلبات الحصول علـى درجـة
الماجستير في القانون قسم القانون الخـاص

جامعة مؤتة، 2010

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية

لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة

بسم الله الرحمن الرحيم



MUTAH UNIVERSITY
Deanship of Graduate Studies

جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

نموذج رقم (14)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب بهاء الدين محمد طلافحة الموسومة بـــ:

بطلان عقد العمل الفردي وأثره على حقوق العامل في ظل القانون الاردني

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **القانون.**

القسم: القانون الخاص.

	التوقيع	التاريخ	
د. جعفر محمود المغربي		2010/04/18	مشرفاً ورئيسا
د. عبدالله محمد الزبيدي		2010/04/18	عضواً
د. عبدالعزيز سلمان اللصاصمة		2010/04/18	عضواً
د. محمد ابو الهيجاء		2010/04/18	عضواً



عميد الدراسات العليا

أ.د. نضال صالح الحوامدة

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :03/2372380-99
فرعي 5328-5330
فاكس 03/2 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

الإهـــداء

إلــى عينــي اللتَــين أرنــو بهمــا إلــى الجنــة

والـــدي ووالـــدتي

إلى من وقفت بجـانبي وأمـدتني بـالعزم والمثـابرة

زوجتــــي الغاليـــة

إلـى نـور عينـي فـي هـذه الـدنيا

إبنتـــــي الحبيبـــة

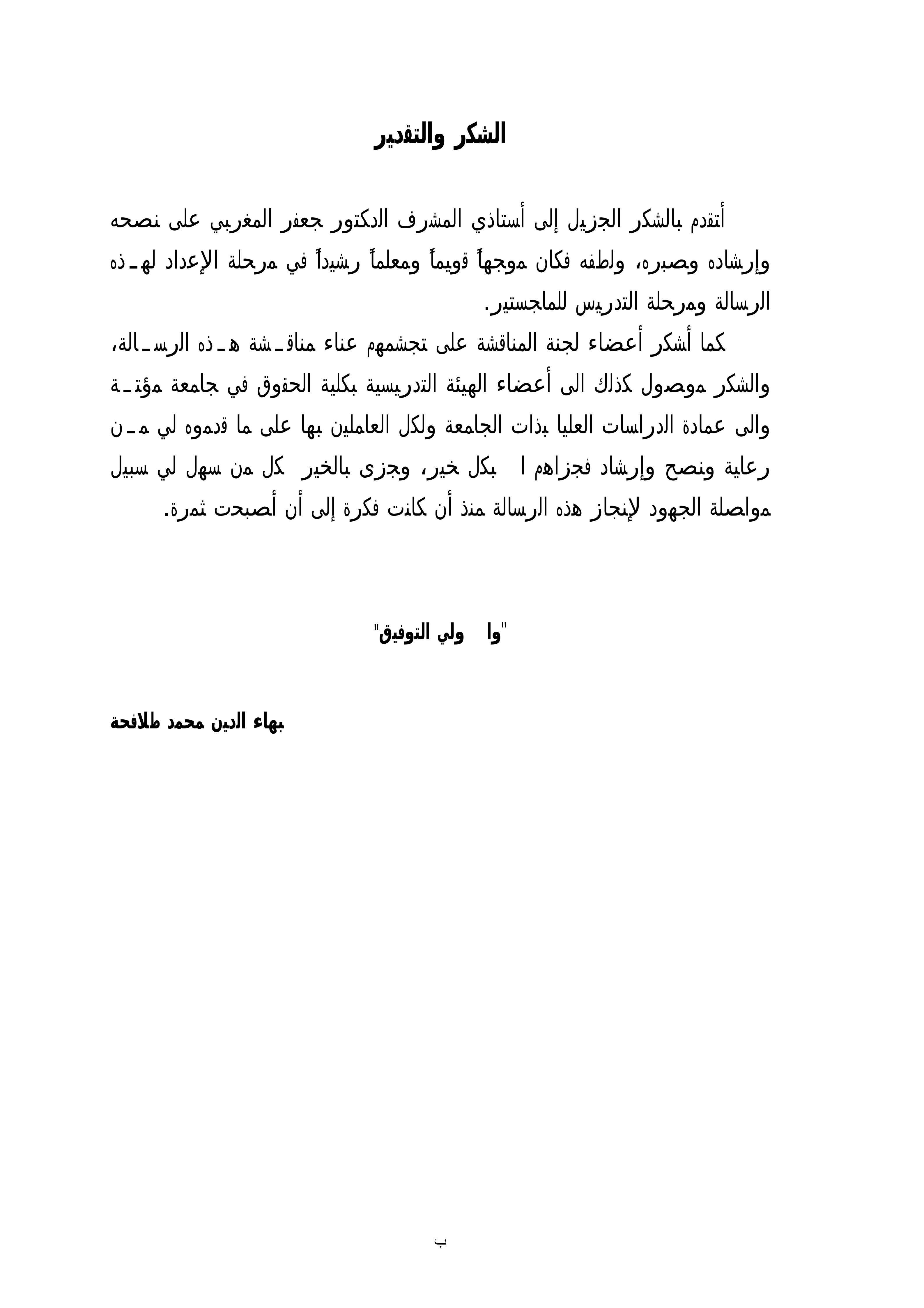
إلى من أفتخـر وأعتـز بهـم فـي هـذه الـدنيا

أشــقائي وشــقيقاتي

أهدي هذه الرسالة

بهاء الدين محمد طلافحه





الشكر والتقدير

أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي المشرف الدكتور جعفر المغربي على نصحه وإرشاده وصبره، ولطفه فكان موجهاً قويماً ومعلماً رشيداً في مرحلة الإعداد لهـذه الرسالة ومرحلة التدريس للماجستير.

كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة على تجشمهم عناء مناقـشة هـذه الرسـالة، والشكر موصول كذلك الى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية الحقوق في جامعة مؤتـة والى عمادة الدراسات العليا بذات الجامعة ولكل العاملين بها على ما قدموه لي مـن رعاية ونصح وإرشاد فجزاهم ا بكل خير، وجزى بالخير كل من سهل لي سبيل مواصلة الجهود لإنجاز هذه الرسالة منذ أن كانت فكرة إلى أن أصبحت ثمرة.

"وا ولي التوفيق"

بهاء الدين محمد طلافحة

فهـرس المحتويات

المحتوى **الصفحة**

الصفحة **المحتوى**

الملخص

بطلان عقد العمل الفردي وأثره على حقوق العامل في ظل القانون الأردني

بهاء الدين محمد طلافحة

جامعة مؤتة، 2010

إن البطلان يتمثل بالجزاء القانوني الذي رتبه المشرع الأردني على العقد الذي يكون معيب في أحد أركانة أو بالشروط القانونية الواجب توافرها بتلـك الأركـان. وبتطبيق هذا الجزاء تحديداًعلى عقد العمل الفردي، نجد من خلال إستقراءالنصوص القانونية الواردة بقانون العمل أن المشرع الأردني لم يفرد أحكام قانونيـة خاصـة للبطلان الكلي لعقد العمل الفردي بصورة مستقلة وإنما ترك أمر تنظيمهـا للقواعـد العامة الواردة بالقانون المدني.

وهذا على خلاف البطلان الجزئي لعقد العمل الذي ينشأ عند إبرام عقد عمل يتخلّله شرط ينتقص من حقوق العامل أويعدمها. فالمشرع الأردني نظم هذا النـوع من البطلان بصورة واضحة وصريحة وتحديداً من خلال مفهوم المـادة (4) مـن قانون العمل التي بينت الآلية القانونية الواجب إتباعها عند ورود مثل هذا النوع من البطلان بحيث يلغى الشرط المخالف وتحل مكانة القاعدة القانونية المنظمة له، دون أن تثارهنالك أية إشكالية من الناحية القانونية أو العملية في هذا النوع من البطلان وكذلك الحال في العقد الذي تقرر بطلانه قبل أن يشرع أطرافه بتنفيذه.

أما فيما يتعلق بعقد العمل الباطل كلياً والذي شرع أطرافه بتنفيذه فإنه لا يرتب آثاراً في مواجهة هؤلاء الأطراف وفقاً للقواعد العامة، فهو والعدم سـواء، ويجـوز لصاحب المصلحة أن يتصرف على أن العقد غير موجود قانوناً. غير أنه مع ذلـك تبقى الحاجة ملحة للنص على تنظيم البطلان الكلي لعقد العمل وفقاً للقواعد القانونية الخاصة بقانون العمل. والعلة في هذا الأمر هي المحافظـة علـى حقـوق الطبقـة العاملة،ومنع أصحاب عقد العمل من التهرب من تنفيذ إلتزاماتهم الخاصة بدفع الأجر للعامل وذلك عند إعلان بطلان عقد العمل.

وفي هذه الدراسة تمت الإشارة بصورة واضحة وجلية إلى بيان أنواع البطلان وتطبيقها على عقد العمل الفردي وبيان الآثار القانونية المترتبة على كل نوع مـن تلك الأنواع.

Abstract

The Nullity of the Individual Labor Contract and its Influence Over The Labor Rights under the Rules of Jordanian Law

Baha' Addeen M. Talafha
Muta University, 2010

Nullity is the civil legal sanction, set by Jordanian legislative, over the contracts which are faulted in one of their basic elements or in the legal conditions that should be existed in. It has been found by putting this sanction into practice, especially upon the individual labors contracts and through the legal provisions in the labor law, that the Jordanian legislative does not set special provisions dedicated autonomously for the complete nullity in the individual labor contract, but their regulation is left to the general rules in the civil law.

Contrary to the partial nullity in the labor contract that arise at entering into a contract containing a provision that reduce or deny the employee rights. The Jordanian legislative regulates this kind of nullity clearly and explicitly especially through the concept of the provision (4) of the labor law. It illustrates the legal mechanism that should be pursued when this kind of nullity be cited. Whereas this mechanism cancels the dissenting provision and substitute it with its regulating rule. This cancellation does not rise any complexity legally or practically in this kind of nullity such as the labor contract which the nullity completely is decided before its parties enforce.

According to the general rules, the null contract, that its parties enforce, doesn't entail an influence among those parties. This means the null contract is nonexistent practically, i.e. the interested person is permitted to act legally as if this contract initially is not existed.

However, it is still necessary to enact rules regulating the issue of complete nullity in the labor contract according to the legal provisions related to the labor law, in order to preserve the right of labors and to prevent the employer from evading their legalities related to the payment of the labors salaries by taking advantage of the nullity of the contract.

This study shed light explicitly over the illustration of the kinds of nullity and their application upon the individual labor contract, and their legal influences consequences each kind of these kind.

الفصل الأول

الإطار القانوني لمفهوم البطلان

1.1 المقدمة:

أن عقد العمل كسائر العقود الأخرى التي استوجب القانون لكي تنشأ صحيحة ونافذة، أن تتوافر فيها مجموعة من الأركان والشروط القانونية المنصوص عليها في القانون المدني، والمتمثله في الرضا والمحل والسبب.

وهذه الأركان لا بد أن تتوافر فيها أيضاً مجموعة مـن الـشروط القانونيـة اللازمة لكي ينعقد العقد صحيحاً منتجاً لآثاره. فركن الرضا يقصد به توافق إرادتين أي ارتباط الإيجاب بالقبول، لإحداث أثر قانوني معين. وركن المحل يتضمن العملية القانونية التي يرمي طرفا العقد إلى تحقيقها، ففي عقد العمل فإن محل إلتزام العامل هو القيام بالعمل المتفق عليه لحساب صاحب العمل مقابل التزام صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل.

أما فيما يتعلق بركن السبب، في عقد العمل فنجد أن التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل سببه إلتزام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل ولا يشترط فيه إلا أن يكون موجوداً ومشروعاً. فعقد العمل لكي ينعقد صحيحا منتجـاً لآثـاره لا بـد أن تتوافر به الأركان المذكورة أعلاه، بالإضافة إلى الشروط القانونية الخاصـة بكـل ركن، وفي حال تخلّف أحد هذه الأركان يصبح العقد باطلاً كلياً ولا يرتب أي أثـر قانوني، وليس له أي كيان من الناحية القانونية.

وفي حالات أخرى قد ينعقد العقد بصورة قانونية مستجمعاً كافة أركانه وفـق الأصول والقانون، ولكن قد يكون مشتملاً على مجموعة مـن الـشروط المخالفـة للقانون فالعقد ينشأ صحيحاً إلاّ أنه يتعرض إلى بطلان جزئي فيما يتعلق بالـشروط التي تخالف أحكام القانون.

فأهمية هذه الدراسة تكمن ببيان الآثار القانونية المترتبة على إعلان بطلان عقد العمل الكلي الذي شرع أطرافه بتنفيذه، والذي تثور بشأنه عـدة إشـكاليات تكمـن بمعرفة مصير هذه الآثار سواء عن المرحلة السابقة أو عن المرحلة اللاحقة لإعلان

البطلان. لا سيما وأن هنالك علاقة فعلية نشأت ما بين العامل وصـاحب العمـل لا يمكن تجاهلها. لذلك فإن قواعد العدل والإنصاف تستوجب فرض مجموعـة مـن الحقوق العمالية التي تبقى مترتبة بذمة صاحب العمل في مواجهة العامل. وهنالـك إلتزامات تبقى مترتبة بذمة العامل في مواجهة صاحب العمل على الرغم من إعلان بطلان عقد العمل الذي يستوجب وفقاً للقواعد العامة إعادة الحال الى ما كانت عليه وعدم ترتيب أية آثار قانونية بعد إعلان البطلان مع إنتفاء المسؤولية العقديـة فـي مواجهة أطراف العقد الذي تقررإعلان بطلانه.

وعليه سوف يتم الإشارة إلى أنواع البطلان بصورة مفصلّة وذلك من خلال التطرق إلى بطلان عقد العمل الفردي سواء كان البطلان كليـاً أو جزئيـاً، وبيـان الآثار القانونية المترتبة على كل نوع، ومعرفة مدى انسجامها أو تنافرها مع الآثار القانونية العامة المترتبة على البطلان. وذلك وفقاً لمنهج دراسي نظري يـستخلص النتائج القانونية من خلال دراسة تحليلية وصفية.

2.1 التنظيم القانوني للبطلان

فرض القانون على من يرغب في التعاقد احترام الأركان والشروط القانونيـة التي يجب توافرها في أي عقد. والمتمثلة في الرضا والمحل والسبب. وفـي حـال تخلف أحد هذه الأركان أو الشروط يغدو العقد باطلاً. ويكون البطلان مصير العقـد أيضاً إذا ما تطلب القانون التقيد بشكلية معينة لإبرام العقد ولم يتم مراعاتها[1].

ومن هنا لا بد لنا من التطرق إلى بيان ماهية الـبطلان، ومعرفـة مـصدره القانوني والخصائص القانونية التي تمييزه عن الأنظمة القانونية المـشابهة، وسـيتم بيان ذلك من خلال دراسة الفقرات التالية:

---

[1]) عبيدات، يوسف، مصادر الالتزام في القانون المدني "دراسه مقارنه"، الطبعة الأولى ، دار المسيره للنشر والتوزيع، عمان،2009 ، ص166.

1.2.1 ماهية البطلان

إن تفسير ماهية البطلان تتطلب في المقام الأول التطرق الى تعريف البطلان (أولاً) ومن ثم تحديد طبيعته القانونية (ثانياً). وذلك على النحو التالي:

أولاً: تعريف البطلان

عرف المشرع الأردني في المادة (1/168) من القانون المدني العقد الباطل بأنه" ما ليس مشروعاً بأصله ووصفه بأن اختلّ ركنه أو محله أو الغرض منه أو الشكل الذي فرضه القانون لانعقاده ولا يترتب عليه أي أثر ولا ترد عليه الإجازة".

كما جاء الفقه بتعريفات متعددة للبطلان تصب في مضمون واحد وإن اختلفت الصياغات الفقهية، فقد عرفه البعض بأنه "جزاء على عدم استجماع العقد لأركانه أو لشروط صحته عند تكوينه، فإذا لم يتوافر ركن من الأركان أو شرط من الشروط حال انعقاد العقد ترتب البطلان كجزاء على ذلك، أما إذا توافرت فإن العقد يقوم صحيحاً ويرتب آثاره"[1].

كما عرف بأنه "وصف يلحق العقد ذاته فيفضي إلى عدم وجوده وعدم ترتيب آثاره"[2].

كذلك عرف العقد الباطل بأنه "الجزاء القانوني على عدم استجماع العقد لأركانه كاملة مستوفية لشروطها" [3].

وعرف أيضا بأنه "الجزاء الذي يفرض على تخاف ركن من أركان انعقاد العقد أو تخلّف شرط من شروط صحته بحيث تمنع ترتيب العقد لأي أثر من آثاره" [4].

وعليه فإنه يتبين لنا أن البطلان هو عبارة عن الجزاء القانوني الذي رتّبه المشرع على العقد الذي يكون معيب في أحد أركانه أو بالشروط القانونية التي

---

(1) فرج، توفيق، النظرية العامة للإلتزام في "مصادر الالتزام"، الطبعة الثالثة، الدار الجامعية، بيروت، 1991، ص233.

(2) أحمد، صلاح، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية، جامعة أسيوط، 2006، ص10.

(3) السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد"نظرية الإلتزام بوجه عام"، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1980، ص486.

(4) الجبوري، ياسين، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص280 .

أوجب القانون توافرها به سواء تعلق ذلك بركن الرضا أو المحل أو السبب أو بركن الشكل في العقود الشكلية وهذا الخلل يؤدي إلى منع انعقاد العقد وعدم ترتيب آثاره.

ثانياً: الطبيعة القانونية للبطلان

سوف نسلط الضوء على الطبيعة القانونية للبطلان من حيث بيان فيما إذا كان البطلان يقع على التصرف القانوني ذاته ام على الآثار القانونية للتصرف؟.

إبتداء فأنه لا بد من الأشارة إلى أنه قد وردت في تحديد الطبيعة القانونية للبطلان آراء فقهية عديدة يمكن إجمالها في رأيين فقهيين، فالرأي الأول[1]. "ذهب إلى القول بأن البطلان جزاء يلحق الآثار فيمنع ترتيبها لكنه لا يلحق التصرف القانوني في ذاته. فالتصرف القانوني وفقاً لهذا الرأي، مجرد حيلة خيالية وليس بكائن قانوني، فالعبرة تكمن بالآثار التي يرتبها التصرف القانوني فهي التي يعول عليها ويلحقها جزاء البطلان. أما التصرف نفسه فهو وسيلة لتحقيق غاية معينة تتمثل في ترتيب الآثار القانونية. وعليه فالقيمة إنما تكون للآثار وليس للتصرف في ذاته فهي التي تُنعت بالصحة والبطلان. ويخلص هذا الاتجاه الفقهي إلى أن البطلان جزاء يلحق بآثار العقد المعيب فيشلها ويمنع حدوثه".

ولكن تعرض هذا الرأي إلى النقد من جانب الفقه[2]. الذي يرى" أن التصرف القانوني له كيان مستقل وموجود بذاته فالتصرف ينعقد وتبعث فيه الحياة القانونية إذا استجمع أركان انعقاده التي نظمها القانون. وإنكار وجود التصرف القانوني يتنافى مع مبدأ العدالة القانونية المتفق عليه فقهاً وقضاء، فإذا كانت الآثار القانونية للتصرف مشروعة فلا بد لها من وسيلة مشروعة تؤدي إليها وهذه الوسيلة هي التصرف القانوني. وطالما وجدت الآثار وجد التصرف الذي يبعثها إلى الوجود ككائن عضوي قائم بذاته".

فهذه الانتقادات التي وجهت الى الرأي المتقدم أدت وبصورة حتمية إلى تبلور رأي فقهي ثاني[3]. "يرى أن البطلان هو وصف يلحق التصرف القانوني ذاته، وليس

---

(1) أحمد، بطلان عقد العمل وأثره على حقوق العامل، ص11.

(2) فودة، عبد الحكيم، البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة، الطبعة الثانية، دار الفكر والقانون، القاهرة، 1999، ص22.

(3) أحمد، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل، ص12.

جزاء أو غاية مقصودة لذاتها. ويستند أنصار هذا الرأي إلى أن الأساس الذي يرتكز عليه الرأي الأول يؤدي إلى إنكار التصرف القانوني إنكاراً تاماً ويهمل وجوده بالرغم من أن التصرف القانوني موجود ككائن تصوري أو افتراضي وهو ما اعترف به أنصار الرأي الأول أنفسهم حيث تحدثوا عن التصرف القانوني باعتباره فكرة أو كياناً مجرداً يخدم غايات الأفراد في نطاق مصلحة الجماعة".

وعلى العموم فإن خلاصة الرأي الراجح[1]. تتحدد في أن البطلان وصف يلحق التصرف القانوني المعيب، غايته تحقيق جزاء معين هوعدم ترتيب آثار ذلك التصرف. وإن صفة البطلان التي ينُعت بها التصرف المعيب هي السبب في ترتيب الجزاء وتوقيعه، وهذا الجزاء القانوني يتمثل بعدم فعالية العقد ومنعه من ترتيب آثاره، وإلا فإن هذه الآثار غير نافذة في حالة ترتبها وبذلك لا يكون للعقد قوته الملزمة وهذه النتيجة أمر خارج عن الصفة التي لحقت بذات التصرف القانوني المعيب.

2.2.1 مصدر البطلان وخصائصه

بعد أن تم التعرف على ماهية البطلان وطبيعته، لا بد لنا في هذا المقام من بيان مصدر البطلان (أولاً)، وخصائص البطلان (ثانياً). وذلك من خلال دراسة الفقرتين التاليتين:

أولاً: مصدر البطلان

تستدعي الضرورة معرفة مصدر البطلان لاسيما وأن هنالك تباين في آراء الفقه حول ما إذا كان نص القانون هو المصدر الوحيد للبطلان أو يمكن أن يشكل الاتفاق أيضاً مصدراً آخراً للبطلان؟.

ذهب رأي في الفقه[2]. إلى القول "بأن القانون هو المصدر الوحيد للبطلان، فمناط البطلان هو العيب الذي يلحق بالتصرف، وهذا العيب مبعثه مخالفة القانون

---

(1) الشرقاوي، جميل، نظرية بطلان التصرف القانوني في القانون المدني المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص66.

(2) الشرقاوي، نظرية بطلان التصرف القانوني في القانون المدني المصري، ص99.

الذي يحدد شروط نشأة التصرف والجزاء المترتب على مخالفة هذه الشروط. ويتمثل هذا الجزاء في البطلان الذي يرتب آثاره ليس فقط بالنسبة للمتعاقدين وإنما في مواجهة الكافة كذلك".

وذهب رأي آخر[1]."إلى القول بأنه ليس ما يمنع من أن يكون الإتفاق بين الأطراف مصدراً للبطلان، فيتفق الطرفان في العقد على ترتيب جزاء البطلان إذا أخلّ أحد المتعاقدين بالتزاماته".

يتضح لنا أن هنالك إختلاف فقهي واضح حول مدى اعتبار الإتفاق مصدراً من مصادر البطلان، بالإضافة إلى نص القانون الذي لا يثور بشأنه أي إختلاف، ومن الجدير بالذكر أن ترك مثل هذا الأمر - تحديد جزاء البطلان وإعلانه - إلى إرادة المتعاقدين سيتيح لهم التعسف في استعمال هذا الحق في الغالب، الأمر الذي سيخل بالمراكز القانونية لأطراف العقد. لهذا فإنه من الأفضل أن يتم إعلان البطلان وتنظيمه من خلال النصوص القانونية، وأن لا يكون هنالك بطلان إلا بنص، وذلك حفاظاً على الحقوق المكتسبة التي قد تنشأ عن التصرف القانوني. لا سيما وأن البطلان من النظام العام ولايجوز الاتفاق على مخالفته وأن الأمور المتعلقة بإركان العقد وشروط صحته قد نظمها القانون ورتب البطلان على عدم توافرها عند انعقاد العقد.

ثانياً: خصائص البطلان

يتميز البطلان بمجموعة من الخصائص القانونية التي تمييزة عن غيرة من الأنظمة القانونية الآخرى والتي يمكن إجمالها بما يلي:

أ. العقد الباطل كليا لا يحتاج إلى حكم قضائي لتقرير بطلانه

حيث أن البطلان نظام يمس العقد في وجوده ذاته فيحيله عدماً فلا يعد هنالك وجود قانوني للعقد، وبالتالي فأنه ليس ثمة داعٍ لإيقاع البطلان على هذا النوع من العقود لأن البطلان حاصل من تلقاء نفسه فلا توجد حاجة لتدخل القاضي لتقريره. وهذا ما أكدته محكمة التمييز الموقرة حيث جاء في قرارها "يعتبر عقد بيع السيارة

---

[1] فودة، البطلان في القانون المدني، ص37.

الذي يتم خارج دائرة الترخيص هو بيع باطل بطلاناً مطلقاً بحكم القانون ولا يحتاج الى حكم من المحكمة"[1].

إلا أن الضرورة تقتضي أحياناً ممن له المصلحة في التمسك بالبطلان أن يقـيم دعوى به وخاصة حينما ينازع أحد العاقدين العاقد الاخر في البطلان، وكذلك إذا نفذ أحد العاقدين إلتزامه اتجاه العاقد الآخر بموجب العقد الباطل فيستلزم الأمر هنا إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، وقد يرجع تقدير البطلان إلى تقـدير المحكمة وقناعتها عندما يستلزم الموقف توضيح وإزالة الغموض الذي يكتنفه وذلك في حالة التنازع بين العاقدين حول قابلية أو عدم قابلية المحل للتعيين أو حالة مخالفة أو عدم مخالفة السبب للنظام العام والآداب العامة، كما أنه قد يكون من مصلحة أحد العاقدين أن يقيم دعوى بالبطلان ويطلب الحكم به وذلـك حتـى يتقـي ويـأمن أي منازعة في المستقبل[2].

فمثلاً إذا كان العامل عديم الأهلية، فإنه بإمكانه أن يمتنع عن تنفيذ عقد العمـل دون حاجة إلى رفع دعوى لإثبات بطلان عقد العمل، وإذا أقام عليه صاحب العمـل دعوى للمطالبة بتنفيذ عقد العمل أو المطالبة بالتعويض، فإنه يحق لولي عديم الأهلية أن يدفع ببطلان عقد العمل. فالعقد الباطل هو عقد معدوم ولا أساس له وبالتالي فإنه لا حاجة لإصدار حكم بتقرير بطلانه، مع مراعاة الإعتبـارات العمليـة والطـرق القانونية التي تقتضي اللجوء إلى القضاء لإستصدار حكم بذلك سواء عن طريق رفع دعوى أو الدفع بالبطلان في دعوى قائمة. كما أنه لا حاجة لوجود اتفاق بين طرفي العقد الباطل لتقرير البطلان، والحكم الذي يصدر لا يبطل العقد الباطل بل يكـشف عن هذا البطلان. ويمتد أثر البطلان إلى تاريخ نشوء العقد، فالبطلان الكلـي يمثـل حالة من الخلل العقدي الجسيمة والجوهرية ويعني عدم وجود التصرف فهو والعـدم سواء[3].

---

(1) قرار محكمة التميز، رقم (2003/439)، تاريخ، 2003/4/3، مركز عدالة.

(2) الجبوري، الوجيز في شرح القانون الأردني، ص282.

(3) حمدي، عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول، "المصادر الإرادية في الالتزام العقد والإرادة المنفردة،" دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص383.

ب. البطلان من النظام العام ويحق لكل صاحب مصلحة الحق في التمسك به

يشير نص المادة (2/168) الى أنه" لكل ذي مصلحة أن يتمـسك بـالبطلان وللمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها".

ان استقراء نص المادة أعلاه يقودنا الى القول أنه يحق لكل من له حق يتـأثر بصحة العقد أو بطلانه أن يتمسك بالبطلان فيجوز لكل من المتعاقدين والخلف العام والخلف الخاص والدائنين حق التمسك بالبطلان المطلـق ولكـن يجـب أن تـستند المصلحة الى حق يؤثر فيه العقد الباطل[1].

فتعلق البطلان بالمصلحة ليس معناه أن أي شخص مهما كانت صفته يحق لـه أن يطلب بطلان العقد لا بل لا بد من أن تكون للشخص مصلحة فـي ذلـك، إذ لا دعوى بدون مصلحة والمقصود بالمصلحة التي تخول الشخص الحق فـي التمـسك بالبطلان هي المصلحة التي تستند إلى حق يتأثر ببطلانه فيجب أن تكون المـصلحة قانونية وشخصية وجدية [2].

كما يجب على المحكمة أن تقضي بالبطلان من تلقاء نفسها ولولم يتمسك بـه أحد العاقدين في أية حالة كانت عليها الدعوى. فالعقد الباطل ليس لـه وجـود مـن الناحية القانونية فيكون للقاضي أن يقرر بطلانه من تلقاء نفسه، باعتبار أن البطلان يتقرر في بعض الحالات حمايةً للنظام العام أوللآداب العامة والقاضي هو القائم على رعايتهما[3]. لذلك فإن الدفع بالبطلان الكلي للعقد هو دفع موضوعي متعلّق بالنظـام

---

(1) أحمد، بطلان عقد العمل الفردي، ص68.

(2) سلطان، أنور مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني "دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي"، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص141. وانظر نص المادة (3) من قانون أصول المحاكمات المدنية رقم (24) لسنة 1988 وتعديلاته والذي جاء فيها"1_لا يقبل اي طلب او دفع لا يكون لصاحبه فيه مصلحة قائمة يقرها القانون.2_تكفي المصلحة المحتملة اذا كان الغرض من الطلب الاحتياط لدفع ضرر محدق او الاستيثاق لحق يخشى زوال دليله عند النزاع فيه."

(3) أحمد، بطلان عقد العمل الفردي، ص69. وانظر: السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ص 510.

العام، ويجب على المحكمة أن تثيره في أية مرحلة من مراحل الدعوى ومن تلقـاء نفسها. ولا يجوز الإتفاق على مخالفته [1].

وهذا ما أكدته محكمة التمييز الموقرة حيث جاء بقرارها"لا يترتب على العقـد الباطل أي أثر ولا ترد عليه الإجازة ولكل ذي مصلحة أن يتمسك ببطلانه وللمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها وفقاً لأحكام المادة(168) من القانون المدني ويتوجـب إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد وفقاً للمادتين (248،249) من القانون المدني...." [2].

ج. العقد الباطل كلياً لا تصححه الإجازة

أشارت المادة (1/168) من القانون المدني الأردني الى أنه لا تـصح إجـازة العقد الباطل وذلك لأن هذا النوع من العقود يعتبر منعدماً وليس له وجود وليس من شأن الإجازة أن تخلق من العدم وجوداً وإذا حصل أن وقعت الإجازة ممن له حـق في العقد فإن الإجازة هي الأخرى تقع باطلة ولا يمكن أن ترتب أي أثرعلى العقـد لأن البطلان لايصح التنازل عنه لكونه يمس النظام العام[3]. وهذا ما أكدته محكمـة التمييز الموقرة حيث جاء بقرارها"لا يرتب العقد الباطل أثر ولا ترد عليه الإجـازة استناداًلاحكام المادة (168) من القانون المدني الأمر الذي يتعين معه إلزام المـدعي عليهم بإعادة المبلغ المدعى به إلى المدعي"[4].

فالإجازة هي عبارة عن عمل قانوني صادر من جانب واحد وهو المجيز، ولها أثر رجعي يستند إلى وقت نشوء العقد المجاز. وهذا ما يميزها عن إبرام عقد جديد الذي يقتضي توافق إرادتين لأنه عقد جديد ويكون تاريخه من وقت إبرامـه. وهـذا

---

(1) أنظر: نص المادة (111) من قانون المحاكمات المدنية رقم (24) لـسنة 1988 فـي صـيغتة المعدلة.

(2) قرار محكمة التميز، رقم (2005/4041)، تاريخ 2006/5/16، مركز عدالة.

(3) الجبوري، الوجيز في شرح القانون الأردني، ص285.

(4) قرار محكمة التميز، رقم (2004/3597) ، تاريخ 2005/2/3، مركز عدالة.

يفترض توافر الأهلية في كل من المتعاقدين وقت إبرام العقد الجديد، وفي المجيـز وقت صدور الإجازة التي قد تلحق بالعقد [1].

د. لا تسمع دعوى البطلان بمضي الزمن

ذكرنا أن العقد الباطل هو عقد لا يترتب عليه أية أثر منذ البداية، ولذلك فهو لا ينقلب صحيحاً لا بإجازة أحد الطرفين المتعاقدين له ولا بمرور الزمن. وبالتالي فإن المنطق يقضي بأنه يجوز رفع دعوى البطلان في أي وقت ومهما طال الزمن .غير أن القانون الأردني يقضي في المادة (3/168) من القانون المدني على أنه "لا تسمع دعوى البطلان بعد مضي خمس عشر سنة من وقت العقد" وهذا يعني أن المـشرع الأردني قد أعطي الحق لصاحب المصلحة في التمسك بالبطلان في رفـع دعـوى البطلان خلال خمسة عشر سنة وإلا سقط هذا الحق . والعلة من تحديد مدة التقـادم لدعوى البطلان هي ضرورة تأييد الأوضاع الفعلية التي استقرت بمرور الزمن[2].

وهذا على خلاف الدفع بالبطلان الذي يمثل جواب الخصم (المدعي عليه)علـى إدعاءات خصمه (المدعي)، بقصد تفادي الحكم له بما يدعيه الخصم كلاً أو جـزءاً. وبهذا المعنى فإن حق المدعي عليه بالتمسك بالبطلان لا ينقضي مهما طال الـزمن، وذلك لأن وسيلته لدفع دعوى المدعي في العقد الباطل. فهو لا يـستطيع أن يـدفع بالبطلان قبل أن يرفع المدعي دعواه بموجب العقد الباطل فمن الممكن تصور منـع سماع الدعوى بالبطلان بمضي المدة المحددة بموجب القانون، وهي مدة خمسة عشر سنة، من وقت انعقاد العقد. أما بشأن الدفع بالبطلان فإنه لا ينشأ ولا يمكن التمـسك به من وقت انعقاد العقد، وإنما من وقت رفع الدعوى المستندة إلى العقـد، بغـض النظر عن المدة التي مضت وانقضت من تاريخ إنعقاد العقد[3].

---

(1) السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ص515. وانظر: مرقس، سليمان، الوافي في شرح القانون المدني "المدخل للعلوم القانونية"، الطبعة السادسة، الناشر (المؤلف)، القاهرة 1987، ص889.

(2) عبيدات، يوسف، مصادر الإلتزام، ص172.

(3) القضاة، مفلح عواد، اصول المحاكمات المدنية في التشريع الأردني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص157. وانظر: الجبوري، شرح القانون المدني الاردني، 1998، ص286.

يتضح لنا أن العقد الباطل لا وجود له من الناحية القانونية فهو عقد معدوم والعدم لا ينقلب وجوداً لمجرد مضي الزمن سواء نفّذ العقد أم لم ينّفذ. فقد نصت المادة (3/168) على سقوط دعوى البطلان بالتقادم بمضي خمس عشرة سنة من وقت إبرام العقد، وذلك خلافاً للدفع بالبطلان الذي قد يثار أثناء سير الدعوى حيث أنه لايسقط بمضي خمسة عشر سنة من وقت إبرام العقد الباطل فإذا مضى على صدور العقد الباطل خمسة عشر سنة ثم رفع ذو مصلحة دعوى البطلان، أمكن دفعها بالتقادم. ذلك أن أوضاعاً قد استقرت منذ صدور العقد الباطل، وبقيت دهراً طويلاً مما يتوجب احترامها عن طريق إسقاط دعوى البطلان. ولكن هذا لا يعني أن العقد الباطل ذاته قد انقلب صحيحاً فهو لا يزال باطلاً ولكن الدعوى ببطلانه لا تسمع لسقوطها بالتقادم، وإن كان المنطق يقضي بأن البطلان الكلي لا يزول بالتقادم لأن العقد الباطل كما تم بيانه معدوم والعدم لا ينقلب وجوداً مهما طال عليه الأمد[1].

3.1 تمييز البطلان عن الأنظمة القانونية المشابهة

حيث أن هنالك مجموعة من الأنظمة القانونية التي قد تتشابه النتائج المترتبة عليها مع النتائج المترتبة على البطلان، والمتمثلة بإعدام الآثار القانونية للتصرف وفقدانه لقوته القانونية الملزمة، فإنه يتوجب علينا في هذا المقام إزالة هذا الغموض والخلط الذي قد يشوب تلك الأنظمة القانونية وذلك من خلال التطرق لدراسة الفقرات التالية:

1.3.1 البطلان وعدم النفاذ

نصت المادة (171) من القانون المدني الأردني على أنه "يكون التصرف موقوف النفاذ على الإجازة إذا صدر من فضولي في مال غيره أو من مالك في مال

---

[1] السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ص520. وانظر: حسنين، محمد، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني الجزائري،المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983، ص78 وما بعدها.

له تعلق به حق الغير أو من ناقص الأهلية في ماله وكان تصرفاً دائراً بـين النفـع والضرر أو من مكره أو إذا نص القانون على ذلك".

إن العقد الموقوف عقد صحيح إلا أنه لا يرتب آثاره بل تظـل هـذه الآثـار موقوفة إلى أن تلحقه الإجازة فينفذ أو تـرفض إجازتـه فيبطـل، أي أن العقـد أو التصرف الموقوف له وجود قانوني في فترة وقفه لأنه انعقد صحيحاً ولكن لا تترتب عليه آثاره في خلال هذه الفترة بالرغم من توافر هذا الوجود القانوني. فالعقد ينـشأ صحيحاً إلا أنه لا يرتب أية آثار قانونية[1].

وعلى الرغم من هذا الفرق الواضح بـين النظـاميين إلا أن الـبعض يخلـط بينهما[2]، فإذا كان التشابه متمثلاً في أنهما يتعلقان بالتصرف القانوني وأنهما يمسان آثاره القانونية، فإن عدم النفاذ ليس وجهاً للبطلان ولا أحد صوره حيـث إن عـدم النفاذ هو جزاء مترتب على مخالفة قواعد تنظيم العقد. فيظهر عدم النفاذ في صورة عدم الاحتجاج بآثار التصرف القانوني في مواجهة الغير. فإذا كان التصرف صحيحاً منتجاً لآثاره بين أطرافه فهو ليس كذلك بالنسبة للغير إذ يكون غير نافذ في حقه لأنه لم يشارك فيه . فعدم النفاذ يتعلق بعقد صحيح مستجمع لأركانه ومستوفٍ لـشروط صحته لكنه لا يسري في مواجهة الغير أو في مواجهة عاقديه وذلك عندما يتم إبرام العقد تحت تأثير الإكراه مثلاً حيث يؤثر على نفاذ العقد فيجعله موقوفاً على إجـازة المكره أو ورثته[3]. ذلك وفقاً لنص المادة (172) من القانون المدني والتي ورد فيها "تكون اجازة العقد للمالك او لمن تعلق له حق في المعقود عليه او للولي أو الوصي أو ناقص الأهليه بعد اكتمال أهليته أو للمكره بعد زوال الإكراه أولمن يخوله القانون ذلك".

ومثال ذلك حال قيام شخص بتأجير ملك مملوكاً للغير إلى مستأجر، وتمكـن هذا المستأجر من الإنتفاع بالعين المؤجرة فعقد الإيجار رتّب آثاره بين طرفيه إلا أن هذه الآثار لا تسري في مواجهة المالك - وهو من الغير في هذه الحالة - لأنه لـم

---

(1) عبيدات، مصادر الالتزام في القانون المدني، ص184وما بعدها.
(2) فودة، البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة، ص58.
(3) أحمد، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل، ص21.

يكن طرفاً في العقد. ولذلك يكون له الحق بأن يتجاهل وجود هذا العقد فيسترد العين المؤجرمن يدالمستأجر[1].

يتبين لنا مما تقدم أن هنالك فروقاً جوهرية ما بين الـبطلان وعـدم النفـاذ، فالبطلان يترتب عندما يتخلف ركن من أركان العقد أو شرط من شروط صحته، ولا يرتب أية آثار قانونية سواء بين طرفيه أو بين الغير. أما عدم النفاذ فيرد على عقـد صحيح ولكن لا يرتب آثاره . ومن الفروق أيضاً أن العقد الباطـل لا تـرد عليـه الإجازة بعكس عدم النفاذ الذي من الممكن أن تلحقه الإجازة وبالتالي يرتـب كافـة آثاره سواء بين أطرافه أو في مواجهة الغير وذلك عند إجازته.

2.3.1 البطلان والفسخ

يتقررالفسخ كجزاء على إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته في مواجهة الطـرف الآخر. ويعتبرالفسخ أمراً خارجاً عن التصرف القانوني الذي انعقد صـحيحاً فهـو يفترض قيام عقد صحيح تتوافرت فيه الأركان والشروط، ولكـن لا يقـوم أحـدى أطرافه بتنفيذ ما يفرضه عليه العقد من التزامات. ولهذا فإنـه لا يتـصور إلا فـي العقود التي ترتب التزامات متبادلة بين أطرافه[2].

وذلك على خلاف البطلان الذي يمثل الجزاء القـانوني الخـاص بالتـصرف القانوني عند عدم استجماع العقد لأركانه أو لشروط صحته عند تكوينه. فـإذا لـم يتوافر ركن من الأركان أو شرط من الشروط حال انعقاد العقد ترتب عليه في هذه الحالة جزاء البطلان، أما إذا توافرت هذه الأركان والشروط فإن العقد يقوم صحيحاً ويرتب آثاره[3].

---

(1) فرج، النظرية العامة للالتزام في مصادر الالتزام، ص232.

(2) اللصاصمة، عبد العزيز، مصادر الإلتزام في القانون المدني الأردني، دار رند للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص223 ومابعدها. وانظر: فرج، توفيق، النظرية العامة للالتزام في مصادر الالتزام، ص233. وانظر: منصور، أمجد، النظريه العامة للالتزامات "مصادرالالتزام"، الطبعه الأولى، دار الثقافه للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص202 ومابعدها.

(3) فودة، البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصه، ص69.

وعلى ذلك إذا طرأ على العقد بعد انعقاده عارض يعوق تنفيذه نتيجة إخلال احد المتعاقدين بالتزاماته العقدية، جاز للمتعاقد الآخر المطالبة قضائياً بالتنفيذ أو الفسخ مع المطالبة بالتعويض وفق المسؤولية العقدية إذ كان لها مقتضى في الحالتين. ويشترط في طالب الفسخ أن يكون قد نفذ إلتزاماته أو مستعداً لتنفيذها وقادراً على إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل التعاقد إذا قضي بالفسخ[1]. وهذا ما أشارت إليه نص المادة (1/246) من القانون المدني حيث جاء فيها "في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف أحد العاقدين بما وجب عليه بالعقد جاز للعاقد الآخر بعد إعذاره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه".

كما يختلف البطلان عن الفسخ من ناحية سلطة القاضي إذ يكون للقاضي سلطة في الحكم بالفسخ أو عدم الحكم به وإعطاء مهلة للمدين لتنفيذ إلتزاماته، رغم توافر شروط الفسخ، وذلك إذا تبين له أن القدر الذي لم يوف به يسيراً بالنظر لجملة الإلتزامات التي نفذها المدين، أو كان عدم التنفيذ سببه ظروف إقتصادية معينة. فعندئذٍ قد لا يرى القاضي مبرراً لهدم العقد ويكتفي بإعطاء مهلة للتنفيذ بعكس البطلان الذي يجب على القاضي أن يحكم به طالما توافرت شروطه[2].

ومن الفروقات أيضاً أن الفسخ يهدف إلى إعفاء الدائن من التزاماته في العقد بسبب تقاعس المدين وإخلاله بإلتزاماته، ويتم ذلك من خلال حلّ الرباط التعاقدي وإزالة آثاره. أما البطلان فهدفه احترام الأفراد لإرادة المشرع بإلغاء إرادتهم لمخالفة القانون وإحلال إرادة المشرع بدلاً منها عن طريق إبطال التصرف وإزالة آثاره[3].

وتجدر الإشاره هنا، أن لفسخ عقد العمل أحكام خاصة حيث منح المشرع الأردني طرفي العقد سلطة فسخه مباشره بإرادة منفردة دون الحاجه إلى اتباع الإجراءات المحدده في القواعد العامه حيث أجاز لصاحب العمل فسخ العقد (فصل العامل) دون اللجوء إلى القضاء إذا توافرت إحدى الحالات المنصوص عليها في

---

(1) زكي، محمد، الوجيز في النظرية العامة للإلتزام، "مصادر الالتزام"، الجزء الأول، (د. ن)، (د. م)، 1976، ص208.

(2) أحمد، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل، ص25.

(3) فودة، البطلان في القانون المدني، ص70. وانظر: المنجي، محمد، دعوى بطلان العقود، الطبعة الثانية، دار المعارف، القاهرة، 2002، ص280_282.

المادة (28) من قانون العمل كما أجاز للعامل فسخ العقد (ترك العمل) دون الحاجة أيضاً للجوء إلى القضاء إذا توافرت إحدى الحالات المنصوص عليها فـي المـادة (29) من قانون العمل[1].

3.3.1 البطلان ووقف عقد العمل

يقصد بوقف عقد العمل أن يطرأ على العقد سبب يمنع من تنفيذه بشكل مؤقت فهو مرحلة وسطى بين تنفيذ العقد وانتهائه. ففي مرحلة الوقف يختفي تنفيـذ العقـد دون أن ينتهي، فهو عبارة عن عدم تنفيذ مؤقت للإلتزامات. وهذا ما يميـزه عـن بطلان عقد العمل فالإختلاف ما بين النظامين واضح وصريح ويمكن إجمالـه مـن خلال بيان الفروق التالية [2]:

أولاً: إن الوقف يتعلق بعقد صحيح مستجمع لأركانه ومستوف لشروط صحته لكنه طرأ عليه، سبب منع من تنفيذه مؤقتاً في حين أن العقد الباطل يعني عدم قيـام العقد أصلاً لتخلف ركن من أركانه.

ثانياً: إن الوقف عبارة عن عدم تنفيذ مؤقت للإلتزامات نتيجة لوجـود سـبب طارئ على العقد بحيث يمكن إستئناف تنفيذ العقد بعد زوال سبب الوقف، في حـين أنه لا يكون للعقد الباطل أثراً أصلاً، سواء بين طرفيه، أو بينهم وبين الغير.

ثالثاً: إن الوقف لا يؤدي إلى إنهاء العقد، فالعقد يبقى موجـوداً طيلـة فتـرة الوقف، فهو وسيلة لتفادي إنهاء العقد، في حين أن الـبطلان يـؤدي إلـى إعـادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد.

4.3.1 البطلان والإنعدام

يلاحظ بأن هنالك بعض الأنظمة القانونية التي تعرضت للتفرقة بين الـبطلان والإنعدام بصورة مباشرة، ويرجع أصل هذه التفرقة إلى الماضي حيث كـان الفقـه

---

(1) المغربي، جعفر، أحكام بطلان عقد العمل، بحث غير منشور، جامعة مؤتة، 2009، ص9.
(2) المغربي، جعفر، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، مجلة مؤته للبحوث والدراسات، العدد الرابع، 2005، ص283.

التقليدي يميز بين الإنعدام والبطلان، أما الآن وفي الفقه الحديث فقد اختفـت هـذه التفرقة. ولقد كان محل الإختلاف الفقهي السائد آنذاك، هو التفريق بين حالة تخلف ركن جوهري في العقد كما إذا تخلف ركن الرضى أو المحل أو الـسبب أو ركـن الشكل في العقود الذي يلزم القانون توافره فيها. وبين مـا إذا كـان المحـل غيـر مشروع بأن كان مخالفاً للنظام العام والآداب العامة. ففي الحالة الأولى حيث يتخلف ركن من أركان العقد كان يعتبر العقد منعدماً وفي الحالة الثانيـة حيـث لا تتـوافر الشرعية فإنه يكون باطلاً وفي الحالتين فإنه لا يترتب أية آثار قانونيةعلى العقد[1].

فالنظرية التقليدية تعرضت للكثير من الإنتقادات من جراء تمييزها بين العقد الباطل والعقد المنعدم إذ التمييز يصطدم مع المنطق وليس بذي فائـدة، وذلـك لأن العقد الباطل ليس له وجود قانوني فهو يستوي في الإنعدام مع العقـد المنعـدم، ولا يمكن أن يقال إن العقد المنعدم أشد انعداماً من العقد الباطل، إذ لا تفاوت في العـدم هذا من جانب ومن جانب آخر، فإن أحكام العقد الباطل هي عين أحكام العقد المنعدم فكلا العقدين لا ينتج أثراً، ولا تلحقه الإجازة، ولا يرد عليه التقادم[2].

يتضح لنا أنه لا يوجد أي فرق بين الإنعدام والبطلان، فالأثر المترتـب علـى كليهما واحد، وهو متمثل بعدم ترتيب أية آثار قانونية علـى التـصرف القـانوني المعيب. وبالتالي فإن التمييز الذي جاء في النظرية التقليدية لا يعدو أن يكون تمييزاً بالتسمية وذلك لكون الأثر القانوني هو واحد وإن اختلفت التسميات.

5.3.1 البطلان والعقد الفاسد

نصت المادة (170) من القانون المدني الأردني "1- العقد الفاسد هو ما كـان مشروعاً بأصله لا بوصفه فإذا زال سبب فساده صح. 2- ولا يفيد الملك في المعقود عليه إلا بقبضه. 3- ولا يترتب عليه أثر إلا في نطاق ما تقرره أحكام القانون. 4- ولكل من عاقديه أو ورثته حق فسخه بعد إعذار العاقد الآخر".

يتبين لنا أن العقد الفاسد يوجد في مرحلة وسط بـين العقـد الباطـل والعقـد الصحيح، ذلك أن الخلل الذي يرد على العقد ويؤدي إلى عدم صحته قد يكون هامـاً

---

(1) فرج، النظرية العامة في مصادر الالتزام، ص232.
(2) السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ص489-490.

وقد يكون أقل أهمية، متى وقع في هذه الحالة الأخيرة على أمـور ثانويـة. ولهـذا اختلف الجزاء في الفقه الحنفي والتشريعات الحديثة التي حذت حذوه بـأن يتحقـق البطلان في الحالة الأولى والفساد في الحالة الثانية[1].

فوفقاً لنص المادة أعلاه، إذا زال سبب الفساد صح العقد وأنتج آثاره القانونية. فهو لا يفيد الملك في المعقود عليه إلا بالقبض ولا يترتب عليه أثر إلا في نطاق ما يقرره القانون. فإذا كان العقد الفاسد بيعاً فإن المشتري لا يستطيع إجبار البائع على تسليم المبيع ولكن لو قبض المشتري المبيع بموافقة البائع، فإن ملكية المبيع تنتقـل إليه مع ملاحظة أن انتقال الملكية لا تتم كأثر للبيع الفاسد بل كأثر لواقعة القبض[2]. ولذا فإن المشتري يلزم بقيمة المبيع لا بثمنه المتفق عليه وأنه إذا هلك بعد القـبض تحمل المشتري تبعة الهلاك وضمن المبيع بقيمته. وإن الجزاء على فساد العقد هـو حق كل متعاقد من المتعاقدين أو ورثته من بعده في طلب فسخ العقد بعـد إعـذار العاقد الآخر، ويثبت الفسخ في حالة بقاء المعقود عليه على ما كان عليه قبل القبض وعدم تعلق حق الغير بالمعقود عليه وذلك ضماناً لإستقرار المعاملات وحماية الغير حسن النية[3].

وهذا على خلاف البطلان الذي يمثل الجزاء القـانوني الخـاص بالتـصرف القانوني عند عدم استجماع العقد لأركانه أو لشروط صحته عند تكوينه. فـإذا لـم يتوافر ركن من الأركان أو شرط من الشروط حال انعقاد العقد ترتب عليه في هذه الحالة جزاء البطلان، أما إذا توافرت هذه الأركان والشروط فإن العقد يقوم صحيحاً ويرتب آثاره[4].

---

(1) أن الفقه الحنفي ينفرد بفكرة العقد الفاسد فهو يعرف إلى جوار ركن العقد وشرائط إنعقاده، أوصاف العقد فإذا وجدت هذه الأوصاف بعد الركن وشرائط الإنعقاد كان العقد صحيحاً، وإذا اختلت هذه الأوصاف كلها أو بعضها رغم توافر الركن وشرائط الإنعقاد فسد العقد. ومن أسباب الفساد الغرر في أوسع معانيه، والربا وشبهة الربا، واقتران العقد بشرط فاسد، والضرر في تسليم المعقود عليه، والإكراه عند الإمام وصاحبيه. أما فقهاء المذاهب الأخرى فلا يميزون بين العقد الباطل والعقد الفاسد، فهما سواء عندهم، انظر في ذلك: المذكرات الأيضاحية للقانون المدني الأردني، الجزء الأول، ص176. وانظر: السيوطي، جلال الدين، الأشياء والنظائر، دار إحياء الكتب العربية، القاهرة، 1984، ص123، وما بعدها.

(2) فرج، النظرية العامة في مصادر الالتزام، ص235.

(3) سلطان، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني "دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي"، ص145.

(4) فودة، البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة، ص68.

الفصل الثاني

أنواع البطلان وتطبيقها على عقد العمل الفردي

من خلال الرجوع إلى أحكام القانون المدني الأردني وتحديـداً فيمـا يتعلـق بالنصوص القانونية التي نظمت مراتب إنعقاد العقد. نجد أن المشرع الأردنـي قـد تطرق إلى بيان مفهوم العقد الصحيح والباطل والفاسد، فالعقد إما أن ينشأ صـحيحاً مستوفياً كافة أركانه وشروطه القانونية فعندئذٍ يرتب كافة آثاره القانونية في مواجهة أطرافه، وأما إن يختل أحد أركانه الأساسية فيكون العقد هنا باطلاً لا يرتب أية آثار قانونية.

ويلاحظ إن المشرع الأردني قد تطرق إلى نوع واحد مـن الـبطلان وهـو البطلان المطلق والكلي للعقد مخالفاً بذلك المشرع المصري الذي فرق بين مراتب البطلان من حيث تقسيم العقد الباطل إلى عقد باطل بطلاناً مطلقاً وعقد باطل بطلاناً نسبياً. وعلى العموم وتماشياً مع خطة المشرع الأردني في تنظيم العقد الباطل لا بد لنا من دراسة أنواع البطلان وتطبيقها على عقد العمل الفردي لاسـيما وأن قـانون العمل الأردني لم يتطرق إلى بطلان عقد العمل الكلي بصورة شاملة، بل تطرق فقط إلى حالة ورود شرط باطل في عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل. وهذا ما يمكن أن يطلق عليه بالبطلان الجزئي لعقد العمل الفردي.

1.2 أحكام البطلان الكلي لعقد العمل

للتعرف على أحكام البطلان الكلي لعقد العمل لابد لنا في هذا المقام من بيـان ماهية البطلان الكلي لعقد العمل وبيان الأسباب القانونية التي تؤدي إليه، وسوف يتم ذلك من خلال دراسة الفقرات الآتية:

1.1.2 ماهية البطلان الكلي لعقد العمل

إن البطلان الكلي لعقد العمل هو البطلان الذي ينشأ بسبب اختلال أحد أركـان عقد العمل فيؤدي إلى بطلان العقد بشكل كلي وذلك نتيجة افتقاد العقد لـركن مـن

أركانة المتمثلة في الرضا والمحل والسبب. فالتصرف يضحى منعدماً من الناحية القانونية ولا وجود له، حتى ولو توافر له مظهر الوجود المادي الخارجي[1].

ومعنى ذلك أن العقد الذي يفتقد أحد أركانه يقع باطلاً بطلاناً كلياً بمعنى أن العقد لا ينعقد والإرادة لا يعتد بوجودها ولا ترتب آية أثار قانونية لا وقت صدورها ولا بعد، فهي والعدم سواء[2].

وترجع العلة من تقرير المشرع للبطلان الكلي للعقد الى عدم ترك التصرفات القانونية التي تخالف أوامر المشرع ونواهيه بدون جزاء فالمصلحة التي تمليها قواعد النظام العام والآداب العامة استوجبت فرض هذا الجزاء وذلك لحمل الأفراد على احترام أوامر ونواهي المشرع المتعلقة بالصالح العام من خلال عدم ترتيب الآثار القانونية للتصرف التي يبتغيها أطرافه من وراء هذا التصرف المخالف لهذه الأوامر أو تلك النواهي[3]. وذلك وفقاً لنص المادة (167) من القانون المدني التي نظمت أحكام العقد الباطل بشكل عام. وحيث أن قانون العمل الأردني لم ينظّم أحكام بطلان عقد العمل الكلي ضمن نصوصه القانونية، فإنه لا بد لنا من الرجوع إلى الأحكام العامة الواردة في القانون المدني وذلك لكونها الواجبة التطبيق عند عدم وجود نص قانوني خاص.

2.1.2 أسباب البطلان الكلي لعقد العمل

إن الأسباب العامة لبطلان أي عقد قد تكون داخلة في العقد كإختلال ركن من أركانه، أو تكون لسبب خارجي عنه كاشتراط المشرع شرطاً معيناً في العقد ويرتب جزاءاً على عدم توافره يتمثل ببطلان العقد. وبتطبيق هذه القاعدة على عقد العمل[4]. فإنه يتبين لنا أن أسباب البطلان إما أن تكون داخلية تتعلق بأركان العقد. سواء أكانت أسباب ذاتية تتعلق بالمتعاقدين نتيجة عدم وجود الرضا أم أسباب موضوعية تخص محتوى أو مضمون التصرف وتشمل المحل والسبب، أو خارجية تتعلق

---

(1) أحمد، بطلان عقد العمل وأثاره على حقوق العامل، ص30.
(2) مرقس، الوافي في شرح القانون المدني "المدخل للعلوم القانونية"، ص887.
(3) أحمد، بطلان عقد العمل الفردي وأثره على حقوق العامل، ص31.
(4) المغربي، أحكام بطلان عقد العمل، ص11.

بشكل التصرف أو بما يتطلبه نص القانون، وللإلمام بتلك الأسباب سوف يتم دراسة الفقرات التالية:

أولاً: الأسباب الذاتية لبطلان عقد العمل الفردي

للإلمام بالأسباب الذاتية لبطلان عقد العمل سوف يتم التطرق إلى ركن الرضا والذي يعني تطابق إرادتي العامل وصاحب العمل- باعتبارهما طرفي العقد -على شروط العقد. ولكي ينشأ هذا الركن صحيحاً لا بد من توافر الأهلية القانونية لأطراف عقد العمل ولا بد من وجود التراضي وسوف يتم إلقاء الضوء على هذين العنصرين من خلال ما يلي:

1- أهلية التعاقد

نصت المادة (116) من القانون المدني الأردني على أن "كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون".

وعليه فإن عقد العمل كسائر العقود الأخرى لا بد أن تتوافر لدى أطرافه الأهلية القانونية الواجبة لإبرام التصرفات القانونية، وهي ما تسمى بأهلية الأداء التي تعني أهلية إبرام التصرفات القانونية. أو بمعنى آخر هي صلاحية الإنسان لممارسة حقوقه بنفسه وأن يرتب على عاتقه التزامات ماليه أيضاً[1]. فالشخص كامل الأهلية هو الذي يبلغ سن الثامنة عشر من عمره متمتعاً بقواه العقلية ولم يحجر عليه بعارض من عوارض الأهلية كالجنون أو العتة أو السفه فإنه يكون أهلاً لمباشرة حقوقه المدنية[2]. وعليه سيتم إستعراض الأهلية القانونية الواجب توافرها في أطراف عقد العمل. من خلال الحديث عن أهلية صاحب العمل وأهلية العامل وبيان الأثر القانوني المترتب على عدم توافرها.

---

(1) الفار، عبد القادر، مصادر الالتزام، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1998، ص62.

(2) انظر: المادة (43) من القانون المدني الأردني. وأنظر: الملكاوي، بشار، الوجيز في شرح نصوص القانون المدني الأردني "نظرية العقد"، الطبعه الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان،2005، ص36 وما بعدها.

أ- أهلية صاحب العمل

من خلال الرجوع إلى نص المادة (4/2) من قانون العمل الأردني نجد بأنها قد عرفت صاحب العمل بأنه "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر". وعلى ذلك فإنه يتضح لنا أن هذه المادة اقتصرت فقط على تعريف صاحب العمل دون بيان الأهلية القانونية الواجب توافرها به. مما يوجب علينا الرجوع إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني الأردني التي تنطبق بهذا الصدد وتحديداً نص المادة (43) من هذا القانون التي حددت سن تحقق الأهلية. فلكي تتوافر الأهلية القانونية بصاحب العمل إذا كان شخصاً طبيعياً لابد أن يكمل ثمانية عشر عاماً من عمره، وبالتالي يستطيع أن يبرم عقد العمل، ويجب أن يكون متمتعاً بقواه العقلية ولم يحجر عليه.ويستثنى من ذلك الأصل حالة الصغير المميز الذي أكمل الخامسة عشرة من عمره فقد أعطاه القانون الحق بإبرام عقود العمل بالنسبة للأموال المأذونة له التجارة فيها[1].

وهذا ما أكدته نص المادة (1/119) من القانون المدني الأردني حيث ورد فيها "للولي بترخيص من المحكمة أن يسلّم الصغير المميز إذا أكمل الخامسة عشرة مقداراً من ماله ويأذن له في التجارة تجربة له ويكون الإذن مطلقاً أو مقيداً ". وفي هذه الحالة فإن عقد العمل الذي يبرمه الصغير المميز يكون صحيحاً ومنتجاً لآثاره كتصرف البالغ سن الرشد دون التوقف على إجازة أحد، إذا كان في حدود الإذن الممنوح له. وهذا ما أكدت عليه أيضا المادة (120) من القانون المدني حيث جاء فيها "الصغير المأذون في التصرفات الداخلة تحت الإذن كالبالغ سن الرشد"

أما إذا كان صاحب العمل شخصاً معنوياً فإن أهليته في إبرام العقود والتصرفات القانونية يحددها سند إنشائه أوبحسب ما يقرره القانون في هذا الشأن وفقاً لنص المادة (2/51/ب) من القانون المدني والذي يعبرعن إرادته ممثله أو المفوض قانونا عنه بذلك سنداً لنص المادة (3/51) من القانون المدني.ويجب أن يكون أيضاً شخصاً معنوياً خاصاً وليس شخصاً معنوياً عاماً يرتبط فيه المستخدم

---

[1] أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2003، ص121.

بعلاقة لائحية أو تنظيميةّ تخضع - كأصل عام - لأحكام القانون الإداري[1]. لاسيما وأن نص المادة (1/3) من قانون العمل الأردني قد استثنى هذا النوع من الأشخاص الذين يرتبطون بشخص معنوي عام من نطاق أحكامه باستثناء عمال المياومة الذين يخضعون لأحكام قانون العمل وذلك لأنهم ليسوا بموظفين وفقاً لنظام الخدمة المدنية[2].

ب- أهلية العامل

عرفت المادة (6/2) من قانون العمل العامل بأنه "كل شخص ذكر كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل".

تستوجب القواعد العامة في القانون المدني الأردني توافر الأهلية القانونية لدى العامل وفقاً لنص المادة (43) من القانون المدني آنفة الذكر. وذلك لكي يستطيع العامل إجراء كافة التصرفات القانونية من حقوق والتزامات مدنية يرتبها عقدالعمل، مع الأخذ بعين الإعتبار أن المشرع الأردني قد خرج عن هذه القاعدة العامة فيما يتعلق بأهلية العامل في إبرام عقد العمل. وذلك لأن تطبيق هذا المبدأ على إطلاقه قد يؤدي إلى نشوء آثار سلبية تلحق بالعامل وبحجم القوى العاملة بالمجتمع وبالتالي يؤدي ذلك الى ارتفاع معدلات البطالة[3]. وتدني مستوى الكفاءات والمهارات الشخصية لدى القوى العاملة لاسيما وأن هذه الفئة من المجتمع تشكل أعداداً كبيرة. لذلك فقد نظّم المشرع الأردني في قانون العمل أحكام تشغيل الحدث[4].

---

(1) الزقرد، أحمد، قانون العمل" شرح للقانون الجديد رقم 2003/12" ، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص92-93.

(2) عرفت المادة (12/2)من نظام الخدمة المدنية الموظف:"بأنه الشخص المعين بقرار من المرجع المختص ،في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادربمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً".

(3) دياب، خلود، دور مبدأ سلطان الإرادة في عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، 2007، ص30.

(4) عرفت المادة (2) من قانون العمل الأردني الحدث" بأنه كل شخص ذكراً أو أنثى يتم السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة".

وذلك من خلال ما نصت عليه المادة (73) من قانون العمل. حيث جاء فيهـا "مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور" يلاحظ هنا أن المـشرع الأردني قد أجاز للحدث الذي أتم السادسة عشرة من عمره العمـل ولكـن ضـمن مجموعة من الشروط والأحكام والقيود التي تهدف إلى حمايته من الناحية الجسمانية والبدنية والصحية. وهذا الأمر قد نظمه المشرع الأردني في قانون العمل بالمواد من (74-76) حيث بينت الآلية الواجب اتباعها ومراعاتها عند استخدام الحـدث. وأن هذا التنظيم جاء حمايةً له من أصحاب العمل الذين يقبلون على تـشغيل الأحـداث لقبولهم أجور أقل من أجور العمال البالغين. لذلك فقد فرضت مجموعة من القيـود التي توفر الحد الأدني لحماية هذه الطبقة من العمال أهمها، تعيين حد أدنـى لـسن العمل وتحديد ساعات العمل وأوقات الراحة اليوميـة والأسـبوعية وزيـادة مـدة الإجازات التي يتمتعون بها ووضع أحكام للعناية الصحية الخاصه بهـم والأعمـال التي لايجوز تشغيلهم فيها[1].

ج- الأثر القانوني المترتب على عدم توافر الأهلية في أطراف عقد العمل

من خلال استعراض الأهلية القانونية الواجب توافرها في كل مـن صـاحب العمل والعامل يثور لدينا التساؤل التالي. ما هو الأثر القانوني المترتب علـى عقـد العمل في حال انعدام أهلية أحد طرفيه؟ .

إن أحكام الأهلية من النظام العام فلا يصح الإتفـاق علـى النـزول عنهـا والتعديل في أحكامها. وقد عبر عن هذا الموقف نص الماده (47) من القانون المدني الأردني بالقول "ليس لأحد النزول عن حريته الشخصية ولا عن أهليته أو التعـديل في أحكامها". وعليه فإنه في حال انعدام أهلية صاحب العمل أو العامل وفقاً لما تـم ذكره مع مراعاة الاستثناءات التي نص عليها القانون، فإن ذلك سيؤدي إلى بطـلان عقد العمل.

---

(1) كرم، عبد الواحد، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص67. وانظر: أحكام الاتفاقية الدولية رقم (58) لسنة 1936 والاتفاقية رقم (50) لسنة 1937 والاتفاقية رقم (78) لسنة 1949 والتي حددت سن العمل للأحداث في السفن وفي الصناعة والقيود الواردة بالفحص الطبي لغايات تشغيل الأحداث.

كما يثور التساؤل لدينا في هذا الصدد عن مصير عقد العمل في حال إذا كان صاحب العمل شخصاً معنوياً، كشركة مثلاً، وتجاوز ممثلها القانوني أو المدير العام صلاحيته في إبرام عقد العمل فهل يؤدي ذلك إلى بطلان العقد؟ .

لقد أجابت محكمة التمييز الأردنية على هذا التساؤل بقولها "إن تجاوز المدير العام لاختصاصاته التي تحددها اللوائح الداخلية للشركة ليس من شأنها حرمان الغير (العامل) حسن النية من حقوقه التي ترتبها العقود التي يجريها المدير العام حتى وإن لم يجز مجلس الإدارة تلك العقود وعليه فلا يرد القول ببطلان عقد العمل الموقع من المدير العام والعامل بداعي تجاوز المدير العام لاختصاصاته"[1].

والجدير بالذكر هنا إلى أن أهلية الأداء الواجب توافرها في طرفي عقد العمل تشترط وقت إبرام العقد، فإذا قام العقد صحيحاً فلا يؤثر عليه ما يطرأ بعد ذلك من عوارض على أهلية صاحب العمل تفقده هذه الأهلية أو تنقصها، إذ يقوم القيم على أمواله بعد الحجر عليه بكافة التزاماته قِبل عماله. أما بالنسبة للعامل فإذا فقد أهليته لجنون أو لعتة أو نقص أهليته لسفه أو غفلة فإن ذلك لا يؤثر على صحة العقد وإن كان من الممكن أن يؤدي ذلك لاستحالة تنفيذ الالتزامات الواقعة على العامل وبالتالي إلى انفساخ العقد[2].

2- التراضي

تبنى المشرع الأردني مبدأ الرضائية في العقود، فالقانون يفترض بأن كل أطراف العقد لديهم الحرية بالتعاقد. فالعقد وليد الإرادة وهو ثمرة التراضي بين طرفيه[3]. ويتأكد ذلك من خلال الأحكام القانونية الواردة في المادة (87) من القانون المدني الأردني والتي جاء فيها "العقد هو ارتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر وتوافقهما على وجه يثبت أثره في المعقود عليه ويترتب عليه التزام كل منهما بما وجب عليه للآخر".

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية، رقم 2354/ 1998، تاريخ 1999/3/31، مركز عدالة.

(2) عبد الصبور، فتحي، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، طبعة نادي القضاة،القاهرة، 1985، ص432- 433.

(3) الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، ص45.

وكذلك من خلال ما نصت عليه المادة (90) من ذات القانون حيث "ينعقد العقد بمجرد ارتباط الإيجاب بالقبول مع مراعاة ما يقرره القانون فوق ذلك من أوضـاع معينة لانعقاد العقد".

وعليه فإن إستقراء النصوص القانونية الواردة أعلاه يقودنا الى القول بأن عقد العمل كسائر العقود الأخرى التي تستوجب لكي تنشأ صحيحة ومنتجة لآثارهـا أن تنعقد بالتراضي الصادر عن إرادة الطرفين العامل وصاحب العمل، ولكي يكتـسب التراضي هذا الوصف لا بد من التحقق مـن وجـوده وصـدوره عـن إرادتـين صحيحتين، ووقوعه على المسائل الجوهرية في العقد. ويتحقق وجود التراضي في عقد العمل بتطابق إرادة طرفيه وفقاً للقواعد المقررة في القانون المدني بأن يـرتبط الإيجاب الصادر عن أحد الطرفين بالقبول الصادر من الطرف الآخر على المسائل الجوهرية في العقد[1]. وتحديداً التراضي الواضح والصريح على ماهية عقد العمـل لا سيما وأنه من العقود الرضائية التي لا يتطلب القانون شكلاً خاصاً لإنعقادها، ويتم الإنعقاد بمجرد إرتباط إرادتي طرفي العقد على نحو يعتد به قانوناً بحيث يجـب أن تتجه إرادة المتعاقدين إلى إبرام العقد. وذلك بأن تكون إرادة العامل منـصبة علـى القيام بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته، كما يجب أن تتجه إرادة صاحب العمل الى دفع الأجر الذي يستحقه العامل مقابل العمل الذي يقوم بـه.فـإن اتجهت إرادتهما على خلاف ذلك تخلف ركن التراضي على ماهية العقد مما يـؤدي ذلك الى بطلان عقد العمل[2].

ثانياً: الأسباب الموضوعية لبطلان عقد العمل الفردي

تتمثل الأسباب الموضوعية للبطلان باختلال ركن المحل أو السبب في العقـد، وهي أسباب تتصل بالتصرف القانوني ذاته أكثر من اتصالها بشخص المتعاقد نفسه،

---

(1) دياب، دور مبدأ سلطان الإرادة في عقد العمل الفردي في قـانون العمـل الأردنـي، ص8، وانظر: الداودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، 2004،ص77.

(2) رمضان، سعيد، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2006، ص171.

فهي تتعلق بمحتوى أو بمضمون التصرف. وسوف يتم بيان تلك الأسباب من خلال التطرق إلى دراسة إختلال كل من ركن المحل وركن السبب.

1- إختلال ركن المحل

عند الرجوع إلى النصوص القانونية الواردة في قانون العمل الأردني نجد أن المشرع لم يشترط شروطاً خاصة بشأن تنظيم محل عقد العمل. تاركـًا ذلـك إلـى القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، والتي بينت الأساس القـانوني لمفهوم المحل والشروط الواجب توافرها به، وبالتالي لا بد لنا في هذا الصدد مـن دراسة تلك الأحكام والشروط وذلك من خلال بيان مفهوم محل العقـد ومـن ثـم التطرق للشروط القانونية الواجب توافرها به وذلك على النحو التالي.

أ. مفهوم ركن المحل

نصت المادة (157) من القانون المدني على ما يلي "يجب أن يكون لكـل عقـد محل يضاف إليه".

في هذا الصدد يجب التفريق إبتداءاً بين محل العقد ومحل الإلتزام الناشئ عن العقد، فمحل العقد هو موضوعه أي العملية القانونية التي ترتب الإلتزامات، باعتبار أن العقد هو اتفاق يرتب آثاراً في مواجهة الأطراف. وبعبـارة أخـرى أن إنـشاء الإلتزامات, هو الغرض المقصود من العقد الذي لا يمكن أن يتحقق إلا إذا كان لكل من تلك الإلتزامات محل تتوافر فيه الشروط التي يستلزمها القانون. ومحل الإلتـزام هو الأداء الذي يلتزم به المدين وهذه الأداءات متنوعة [1]. ففي عقد العمـل يتحـدد المحل بالعمل الذي يقوم به العامل لمصلحة صاحب العمل وبالأجر الذي يلتزم بـه صاحب العمل تجاه العامل.

---

(1) فرج، النظرية العامة للالتزام، ص186. وانظر: سلطان، مصادر الالتزام، ص93. وانظر: الفار، مصادر الالتزام، ص83. وأنظر: الملكاوي، الوجيز في شرح نصوص القانون المدني الأردني، ص44_46.

ب. الشروط الواجب توافرها بركن المحل

للإلمام بالشروط القانونية الواجب توافرها في محل عقد العمل، لا بد لنا من التطرق إلى القواعد العامة في القانون المدني الأردني، والتي أشارت إلى الشروط الواجب توافرها في ركن المحل وهي على النحو التالي:

1- أن يكون المحل ممكناً

إن السند القانوني لهذا الشرط يتمثل بحدود المادة (159) من القانون المدني، حيث أفاد بأنه "إذا كان المحل مستحيلاً في ذاته وقت العقد كان العقد باطلاً". طبقاً لهذا النص إذا كان محل الإلتزام عملاً أو امتناعاً عن عمل، فيشترط أن يكون ممكناً، وشرط الإمكان يقابل شرط الوجود إذا كان محل الإلتزام القيام بإعطاء شيء ما. أما إذا كان العمل أو الإمتناع عن العمل مستحيلاً فإن العقد يكون باطلاً، سواء كانت تلك الإستحالة مطلقة بحيث يستحيل على أي شخص القيام بذلك العمل، أو استحالة نسبية بالنسبة لذات العامل لا بالنسبة لغيره[1]. وعليه فإذا كان أداء العمل مستحيلاً بالنسبه للعامل فإن عقد العمل يقع باطلاً وفقاً لنص المادة (159) من القانون المدني، ويكتفى لتحقق البطلان في هذا الشأن ,أن يكون العمل مستحيلاً على العامل نفسه وليس مستحيلاً على غيره نظراً لأن شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل. وذلك متى كانت الإستحالة موجودة وقت نشوء الإلتزام أو معاصرة للتعاقد وسواء كانت مادية أو قانونية[2].

أما إذا كانت الإستحالة لاحقة لقيام العقد فإنها لا تمنع من قيامه، بإعتبار أن الأمر يتعلق بإستحالة التنفيذ، ولكن هذه الإستحالة تؤدي الى إنقضاء الإلتزام إذا كانت راجعة إلى سبب أجنبي، أما إذا كانت الإستحالة راجعة إلى فعل المدين، فإن الإلتزام لا ينقضي إنّما ينفّذ عن طريق التعويض من قبل المدين لصالح الدائن[3].

---

(1) اللصاصمة، مصادر الإلتزام في القانون المدني الأردني، ص118.
(2) أحمد، بطلان عقد العمل وأثره على حقوق العامل، ص47.
(3) اللصاصمة، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، ص119.

وكذلك يجب أن يكون إلتزام صاحب العمل بالوفاء بالأجر ممكناً وليس مستحيلاً، لأنه بخلاف ذلك يكون العقد باطلاً[1].

2- أن يكون المحل مشروعاً

نصت المادة (2/163) من القانون المدني الأردني على أنه "فإن منع الشارع التعامل في شيء أو كان مخالفاً للنظام العام أو الآداب كان العقد باطلاً".

يتبين لنا أن المشرع قد استوجب أن يكون المحل مشروعاً، ويقصد بالمشروعية هنا، أن يكون المحل قابلاً للتعامل فيه من الناحية القانونية بحيث لا يقع خارج دائرة هذا التعامل. ويكون كذلك إذا لم يخالف النظام العام والآداب العامة[2].

فالنظام العام يتمثل "بمجموعة القواعد التي تنظم المصالح الأساسية في المجتمع سواء كانت تلك المصالح سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو أمنية أو دينية أو أخلاقية" هذا من جانب ومن جانب آخر فإن الآداب العامه هي "الحد الأدنى من القواعد الأخلاقية التي وجد الناس أنفسهم ملتزمين باتباعها طبقاً لقاموس أدبي يسود علاقاتهم الاجتماعية ويحفظ المجتمع من الأنحلال وفقًا لقواعد العرف والدين"[3].

ففكرة النظام العام والآداب العامة الواجب صيانتها وحمايتها، تختلف تطبيقاتها وحدودها من زمان إلى زمان ومن مكان إلى مكان لأنها تتطور باستمرار، فما يكون من الأعمال والتصرفات في مكان وزمان معينين منافياً للنظام العام أو الآداب العامة فإن نفس هذه الأعمال والتصرفات قد تكون غير منافية لمفاهيم النظام العام والآداب العامة في مكان آخر أو زمان لاحق[4].

مع الأخذ بالإعتبار أن مفهوم النظام العام والآداب العامة بحسب مبادئ الشريعة الإسلامية الغراء، يختلف عن المفهوم في النظم الوضعية، فما كان حراماً لا يصبح حلالاً وما كان حلالاً لا يصبح حراماً. وذلك لأن الآداب والأخلاق في

---

(1) الملكاوي، بشار، أهم المبادئ التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الاردني، الطبعة الاولى، العدد الخامس، دار وائل للنشر، عمان، 2002، ص73.
(2) فودة، البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة، ص200.
(3) بروان، إياد محمود، التحكيم والنظام العام " دراسة مقارنة " الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2004، ص11 وما بعدها.
(4) اللصاصمة، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، ص120.

الشريعة الإسلامية لا تتبدل بتبدل المكان ولا تتغير بتغيـر الزمـان، فهـي ثابتـة بنصوص قطعية الدلالة[1].

وبالنتيجة فإننا نخلص إلى أن المحل في عقد العمل يجب أن يكون مـشروعاً غير مخالف للنظام أو الآداب العامة، سواء فيما يتعلق بطبيعة العمل أو ببدل الأجر المستحق للعامل. فإذا كان العمل الذي يقوم به العامـل هـو التجـارة بالأعـضاء البشرية، أو كان الأجر الذي يتقاضاه متمثلاً بكمية معينة من المواد المخدرة، فـإن البطلان هو مصير عقد العمل المخالف لتلك القواعد وذلـك وفقـاً لـنص المـادة (2/163) من القانون المدني الأردني.

3- أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعيين

نصت المادة (161) من القانون المدني الأردني على ما يلي "1- يشترط فـي عقود المعاوضات المالية أن يكون المحل معيناً تعييناً نافياً للجهالة الفاحشة بالإشارة إليه أو إلى مكانه الخاص إن كان موجوداً وقت العقد أو ببيان الأوصاف المميزة له مع ذكر مقداره إن كان من المقدرات أو بنحو ذلك مما تنتفي به الجهالة الفاحـشة. 2- وإذا كان المحل معلوماً للمتعاقدين فلا حاجة إلى وصفه وتعريفه بوجه آخر. 3- فإذا لم يعين المحل على النحو المتقدم كان العقد باطلاً".

أن إستعراض نص المادة أعلاه يستوجب علينا في هذا المقام ضـرورة بيـان الأسس القانونية التي يتم بموجبها تعين العناصر الجوهرية لعقد العمل وذلك علـى النحو التالي.

أ- تعيين ماهية العمل ومدته

عرفت المادة (7/2) من قانون العمل الأردني العمل بأنه "كل جهد فكـري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائـم أو عرضـي أو مؤقـت أو موسمي".

من خلال ذلك فإنه يجب أن يتم تحديد نوع العمل ومداه في العقد نفسه وذلـك طبقاً للقواعد العامة بهذا الصدد. فإن لم يتم ذلك فيتوجب أن يكـون العمـل قـابلاً

(1) أبو البصل، عبد الناصر دراسات في فقه القانون المدني الأردني، الطبعة الأولى، دار النفائس، عمان، 1999، ص175.

للتعيين بما ينفي الجهالة الفاحشة كأن يكون هناك عرف يقضي بأنه صاحب مهنة ما لا بد أن يقوم بعمل محدد. فالعرف هنا يغني عن النص على نوع العمل صراحة في العقد. أو أن يتولى ذلك التعيين نظام داخلي بالمؤسسة خاص بالعاملين[1].

فالأصل يستوجب تحديد نوع العمل في العقد أو على الأقل إيجاد أساس يصلح لتحديد نوع العمل أو بيان الأوصاف المميزة له بحيث تنتفي به الجهالـة الفاحـشة. كأن يكون هنالك نظام داخلي خاص بالعاملين يبين نوع العمل لكل عامـل حـسب المؤهلات التي يحملها. وإذا لم يتعين المحل على الوجه المبين كان العقـد بـاطلاً. باستثناء الحالات التي يكون فيها المحل معلوماً للمتعاقدين فلا حاجة إلى وصـفه أو تعريفه بوجه آخر[2].

أما فيما يتعلق بتحديد مدة عقد العمل فإنه لا بد لنا من الإشارة الـى أن عقـد العمل من عقود المدة التي قد تكون لأجل محدد أو غير محدد أو لعمل معين أو غير معين[3]. والمقصود بعمل معين أو غير معين وذلك من حيث كمية العمل فإذا كـان العمل معين كان العقد محدد المدة ينتهي بإنتهاء كمية العمل المعينة في العقد، مثـل الإنتهاء من بناء سور منزل، أما إذا كان العمل غير معين يكون العقد غيـر محـدد المدة. وهذا ما تضمنته المادة (1/806) من القانون المدني الأردني حيث جاء فيهـا "يجوز أن يكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة ولعمل معين".

وعليه فإذا لم يتضمن الإتفاق على مدة معينة لعقد العمل اعتبر ان الطرفين قد تراضيا على عدم تحديد المدة، فينعقد العقد ويكون غير محدد المدة، وفي هذه الحالة يكون لأي من المتعاقدين الحق في إنهائه بإرادته المنفرده[4].

وقد نصت المادة (807) من القانون المدني على أنه "إذا لم تكن المدة محـددة في العقد جاز لكل من طرفيه أن يفسخه في أي وقت بشرط أن يعلن الطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة". وكذلك ما ورد بنص المادة (23/أ) مـن

---

(1) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص130.

(2) دياب، دور مبدأ سلطان الأراده في عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، ص32.

(3) انظر: المادة (12/2) من قانون العمل الأردني .

(4) الزقرد، قانون العمل" شرح لقانون العمل الجديد رقم 2003/12"، ص150.

قانون العمل حيث أشارت إلى أنه "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين".

وبالتالي فإننا نخلص إلى القول أن عدم تحديد مدة عقد العمل بصورة واضحة وصريحة لا يترتب عليه البطلان، وإن العقد يعتبر صحيحاً منتجاً لآثـاره وأن نيـة طرفي عقد العمل قد اتجهت إلى إبرام العقد لمدة غير محددة وذلك وفقاً للنـصوص القانونية آنفة الذكر.

ب- تعيين ماهية الأجر

عرفت المادة (13/2) من قانون العمل الأردني الأجر "بأنه كل مـا يـستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضاف إليه سائر الإستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو اسـتقر التعامـل علـى دفعهـا باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي". كما عرفته المـادة (1/810) مـن القانون المدني بأنه "ما يتقاضاه العامل بمقتضى العقد من مال أو منفعـة فـي أيـة صورة كانت".

من خلال النصوص القانونية التي نظمت عنصر الأجر يتبـين لنـا أن هـذا العنصر من أهم العناصر الجوهرية التي تؤثر على إبرام عقد العمل وبالتالي لابد لنا في هذا المقام، من إلقاء الضوء على الأثر القانوني المترتب على عقد العمل الـذي يخلو من تحديد مقدار الأجر بصورة واضحة.

إبتداء فإنه لا بد لنا من الإشاره إلى أن عدم ذكر مقدار الأجر بصورة واضحة وصريحة في عقد العمل لايترتب عليه بطلانه[1]، فالعقد يبقى صحيحاً منتجاً لآثـاره وفقًا لنص المادة (2/810) من القانون المدني حيث جاء فيها : "فإذا لم يكن الأجـر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة".

---

(1) دياب، دور مبدأ سلطان الإراده في عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، ص37.

وقد تأكد ذلك أيضا من خلال منطوق نص المادة (45) مـن قـانون العمـل الأردني حيث جاء فيها "يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليـه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلاّ قدر طبقاً للعرف فـإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون بإعتبـاره نزاعـاً عمالياً على الأجر". وهذا ما أكدته ايضاً محكمة التمييز الموقرة من خلال ما قضت به في أحد قراراتها "يستفاد من المادة (45) من قانون العمل أن العامل في حال عدم وجود عقد عمل مكتوب بينه وبين صاحب العمل أن يثبت أنه كـان يعمـل لـدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر. وإذا كان هذا الأجرغير محـدد يصار إلى تقديره وفق الأسس التي نصت عليها المادة (45) من القانون نفسه"[1].

يتضح من خلال النصوص القانونية السابقة الذكر بأن عدم تحديد مقدار الأجر بصورة واضحة وصريحة في عقد العمل لايترتب عليه البطلان على الرغم من أن عنصر الأجر من العناصرالجوهرية في عقد العمل. والسبب في ذلك يعود الـى أن المشرع الأردني قد بين الآلية الواجب إتباعها في تحديد مقدار الأجـر عنـد عـدم الإشارة اليه في العقد بصورة واضحة وجلية. حيث يكون الأجر دائماً أما معين في العقد أو قابل للتعيين.

2- إختلال ركن السبب

لم ينظم المشرع الأردني ركن السبب في عقد العمل، تاركـاً ذلـك التنظـيم للقواعد القانونية العامة الواردة في القانون المدني وتحديدا مـا ورد بـنص المـاده (165) حيث جاء فيها:

1. "السبب هو الغرض المباشر المقصود من العقد.
2. ويجب أن يكون موجوداً وصحيحاً ومباحاً وغير مخالف للنظام العـام أو الآداب".

كما نصت المادة (166) من ذات القانون على أنه:

1. "لا يصح العقد إذا لم يكن فيه منفعة مشروعة لعاقديه.

---

(1) قرار محكمة التميز، رقم (2004/2221)،تاريخ، 2005/1/27، مركز عدالة.

2. ويفترض في العقود وجود هذه المنفعة المشروعة ما لم يقم الدليل على غير ذلك".

من خلال استعراض النصين القانونين يتبين لنا أن السبب هو الغرض المباشر المقصود من العقد، ويشترط فيه أن يكون موجوداً وصحيحاً ومباحاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة والسبب هو علة نشوء الرابطة القانونية والدافع الحقيقي لها وقد قسم السبب كركن في العقد إلى نوعين هما:

أ_ السبب القصدي

وهو السبب الذي اعتّد به المشرع الأردني والذي يعني الغاية المباشرة أو الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه. فهو مطلب الملتزم من وراء إلتزامه، والسبب هنا لا يتغير من عقد إلى عقد، ففي العقود الملزمة للجانبين يعتبر سبب إلتزام أحد الطرفين هو إلتزام الطرف الآخر، وكما هو الحال في عقد البيع مثلاً، حيث يكون سبب إلتزام البائع بتسليم المبيع هو إلتزام المشتري بدفع الثمن المتفق عليه[1].

فالسبب وفقاً للنظرية التقليدية في الفقه هو الغرض المباشر الذي إلتزم المدين من أجله أو هو الهدف المجرد المباشر الذي يريد المدين تحقيقه بإلتزامه، وعلى ذلك فسبب إلتزام العامل هو الحصول على الأجر وسبب إلتزام صاحب العمل هو أداء العمل. وعليه فإنه لا بد أن يكون سبب عقد العمل موجوداً فإذا كان منعدماً كان العقد باطلاً، كذلك يجب أن يكون سبب العقد صحيحاً غير موهوماً، وذلك لأن السبب الموهوم، هو سبب غير موجود مما يؤدي إلى بطلان عقد العمل، كما يجب أن يكون السبب مشروعاً غير مخالف للنظام العام أو الآداب، فإذا كان سبب التعاقد

---

(1) الفار، مصادر الالتزام، ص90-91. وأنظر: الملكاوي، الوجيز في شرح نصوص القانون المدني الأردني "نظرية العقد"، ص47_56. وأنظر: الحكيم،عبد المجيد، الموجز في شرح القانون المدني "مصادر الألتزام"، الجزء الأول،شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد،1969، ص216 وما بعدها.

غير مشروع فإن العقد يقع باطلاً. كما لو كان سبب التعاقد بالنسبه لصاحب العمـل هو لغايات إتمام أعمال قمار مع العامل[1].

ب_ السبب الدافع (الباعث)

والمقصود به هنا الباعث الدافع للملتزم في أن يلتزم أو يرتب في ذمته إلتزام. أو يعني المقصد أو الغرض البعيد الذي دفع الملتزم أو المتعاقد إلى إبـرام العقـد. والسبب بهذه الصورة هو شيء خارجي عن العقد وفي نفس الوقت هو ذاتي للملتزم إذ أنه يرجع إلى نواياه الداخلية. وهذا السبب متغير ويختلف من عقد إلـى الآخـر، بعكس السبب القصدي الذي يكون واحداً في أي نوع من أنواع العقود. وقـد اعتـد المشرع الأردني بالإضافة إلى السبب القصدي بالسبب الدافع أو الباعث من خـلال نص المادة (166) من القانون المدني آنفة الذكر.

مع الأخذ بعين الإعتبار أن بواعث الإرادة التعاقديـة كثيـرة ومتنوعـة وأن تقصي كل بواعث الإرادة يؤدي إلى إهدار استقرار التعامل. وفضلاً عن ذلك فـإن تحقيق الحماية الإجتماعية يفترض الوقوف عند الباعث الرئيسي محل التعاقد، والذي لولاه لما أقدم العاقد على التعاقد ولا يعتد بما قد يوجد بجانب هذا الباعث من بواعث ثانوية ولو كان منها ما هو غير مشروع[2].

وهذا ما نهجه المشرع الأردني عندما اعتد بالسبب الدافع للتعاقد وفقاً لما جاء بالنظرية الحديثة باعتباره الغرض غير المباشر من وراء التعاقد، وهو ما يعتبر أمراً ذاتياً يختلف من متعاقد إلى آخر في كل نوع من أنواع العقود[3].

فالباعث يجب أن يكون مشروعاًغير مخالف للنظام العام أو الآداب. فإذا كـان الباعث غير مشروع، فإن العقد يقع باطلاً وفقاً لنص المـادة (164) مـن القـانون

---

(1) أحمد، بطلان عقد العمل وأثره على حقوق العامل، ص48. وأنظر: المغربي، أحكام بطلان عقد العمل، ص16 .

(2) أبو البصل، دراسات في فقه القانون المدني الأردني، ص196. وانظر: الفار، مصادر الالتزام، ص94. وانظر: حسنين، الوجيز في نظرية الإلتزام في القانون المدني الجزائري، ص68 وما بعدها.

(3) المغربي، أحكام بطلان عقد العمل، ص15.

المدني. فالأصل العام هو إفتراض المشروعية بالباعث وعلى مدعي خلاف ذلك إثبات إدعائه[1].

نخلص مما تقدم إلى أن السبب القصدي والدافع هما اللذان اعتد بهما المشرع الأردني لكي ينشأ العقد صحيحاً منتجاً لآثاره، فالسبب في عقد العمل يجب أن يكون موجوداً وصحيحاً ومشروعاً غير مخالف للنظام العام أو الآداب العامة وبخلاف ذلك، فإن مصير عقد العمل الذي يشوب سببه أي خلل أو أية مخالفة للشروط القانونية الواجب توافرها به هو البطلان كجزاء على مخالفة ركن السبب ومثال ذلك أن يكون الدافع إلى إبرام عقد العمل هو الإبقاء على علاقة غير مشروعة بين طرفيه.

ثالثاً: الأسباب الخارجية لبطلان عقد العمل الفردي

نص المشرع الأردني في قانون العمل على مجموعة من الشروط الشكلية الواجب توافرها بالإضافة إلى الشروط الموضوعية اللازمة لصحة العقد. وهذه الشروط قد تتعلق بشكل عقد العمل أو بتنظيم العمالة الأجنبية أو بإجراء فحص طبي للعامل قبل تشغيله أو بحظر بعض الأعمال المرهقة على فئة النساء والأطفال. وعليه لابد لنا من إلقاء الضوء على مصير عقد العمل والأثر القانوني المترتب عليه عند عدم التقيد بهذه الشروط. وسوف يتم بيان ذلك من خلال دراسة ما يلي:

1- عدم كتابة عقد العمل

من خلال التطرق الى التعريف الوارد في المادة (12/2) من قانون العمل الأردني فإنه يتضح أن عقد العمل هو إتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني، وهذا يبين لنا أن عقد العمل ليس عقداً شكلياً[2]، بل هو عقد رضائي يكفي أن يتبادل عاقديه التعبير عن إرادتين متطابقتين ولا يشترط لإنعقاده شكلاً معيناً[3].

---

(1) دياب، دور مبدأ سلطان الإرادة، ص33.

(2) هشام، رفعت هشام، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الثانية، مكتبة المحتسب، عمان، 1990، ص97. وأنظر: الحكيم،عبد المجيد، الكافي في شرح القانون المدني الأردني والعراقي واليمني، الطبعه الأولى، الجزء الأول، الشركة الجديدة للطباعة، عمان، 1993، ص102_104.

(3) الزقرد، قانون العمل، ص149.

ويتأكد ذلك أيضاً من خلال منطوق المادة (15/أ) من ذات القانون، حيث جاء فيها "ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة".

يتضح لنا أن هذا النص القانوني يأخذ صفة التوجيه وليس الإلزام بالنسبة للعامل، حيث بين أنه يجوز له إثبات حقوقة بكافة الطرق، مما يعني ذلك أن عدم الإلتزام بهذا الشرط لا يبطل العقد، فالكتابة هنا ليست ركناً شكلياً لعقد العمل بل هي شرطاً للإثبات بالنسبة لصاحب العمل فقط أما بالنسبه للعامل فيستطيع أن يثبت حقوقة في مواجهة صاحب العمل بكافة طرق الإثبات[1]. وهذا ما بينته محكمة التمييز الموقرة من خلال قرارها الذي جاء فيه"يستفاد من الفقرة (أ) من المادة (15) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1966)،أن المشرع قد أجاز للعامل في حال عدم وجود عقد مكتوب، إثبات العقد وحقوقه بأي طريقة من طرق الإثبات دون التقّيد بالكتابة، وغاية هذا توفير حماية فعالة للعامل باعتباره الطرف الضعيف اقتصادياً في العقد، إلاّ أن هذا لا يمنع صاحب العمل أن ينفي البينة التي يقدمها العامل ببينة مماثلة وفقاً للقواعد العامة في الإثبات"[2].

وفي هذا الصدد تجدر الإشارة الى أن ركن الشكلية في إبرام العقود يعتبر ركناً استثنائياً، ذلك لأن المبدأ المستقر عليه في إنشاء التصرفات القانونية هو مبدأ الرضائية. أي أن الإرادة وحدها هي القادرة على إنشاء التصرف من دون أن تتخذ أي مظهر خاص. ولكن الشكلية أصبحت مطلوبة وذلك من خلال تدخلها في موضوعات مهمة في الحياة الإقتصادية، كالتصرفات التي يكون موضوعها عقاراً أو التصرفات التي تكون على درجة كبيرة من الأهمية ويتوجب التمييز بين الشكلية كركن في العقد والشكلية كوسيلة للإثبات[3]. فالمشرع عندما يشترط الكتابة في تصرف معين إما أن يهدف من وراء شرط الكتابة الإنعقاد، وبالتالي يكون العقد

---

(1) كرم، قانون العمل، ص85. وأنظر: أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص90.
(2) قرار محكمة التمييز، رقم (2004/2249) تاريخ (2005/1/27)، مركز عدالة.
(3) الجزازي، محمد، النظرية العامة للبطلان في "القانون المدني المصري والقانون المدني الاردني"، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، 1994، ص8.

عقداً شكلياً لا ينعقد إلاّ بالكتابة، فإذا تخلف الشكل الذي فرضه القانون لانعقاده كـان العقد باطلاً وأما أن يكون الهدف من شرط الكتابة الإثبات، فإذا كان الهدف من وراء اشتراط الكتابة الاثبات، فإن تخلف هذا الشرط لا يمنع العقد من الإنعقـاد وترتيـب الآثار، فالعقد يبقى عقداً رضائياً وينعقد صحيحاً، على الرغم مـن تخلـف شـرط الكتابة[1].

وبالتالي نخلص إلى أن عقد العمل هو عقد رضائي لا يحتاج إلى شكلية معينة لانعقاده، فالكتابة ليست ركناً من أركان العقد بل هي شرطاً للإثبات بالنسبة لصاحب العمل. أما بالنسبة للعامل فيجوز إثبات حقوقه العمالية بجميع طرق الإثبات، فتخلّف شرط الكتابة لا يترتب عليه البطلان لعقد العمل فالعقد صحيحاً منتجاً لكافة آثاره في مواجهة الطرفين، بخلاف العقود الشكلية الأخرى التي تكون الكتابة فيها ركناً مـن أركان العقد فإذا تخلّف أصبح العقد باطلاً ولا يرتب أثراً.

2- عدم حصول العامل الأجنبي على تصريح عمل

من المبادئ المقررة دستورياً أن الدولة تكفل حق العمل لجميع مواطنيها وهذا ما أكدته المادة (1/23) من الدستور الأردني حيث نصت على أن "العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به".

فالأصل العام هو أن الدولة تلتزم بتهيئة فرص العمل لكافة مواطنيها ولا تسمح للأيدي الأجنبية بمنافسة العمالة الوطنية.إلاّ في حالات معينه تحكمهـا جملـة مـن الإعتبارات وضمن شروط معينة[2]. وهذا ما وضحته المادة (12) من قانون العمـل الأردني حيث أشارت إلى الإجراءات والشروط الواجب توافرها لغايـات اسـتخدام العمالة غير الأردنية والتي يمكن أن نخلصها بما يلي [3].

أ- أن يتطلب العمل الذي سيشغله غير الأردني خبرة وكفاءة غير متـوفرة لـدى العمال الأردنيين أو أن العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة.

---

(1) المغربي، أحكام بطلان عقد العمل، ص17.

(2) عامر، علي، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، عمان، 1999، ص115.

(3) أنظر: نص المادة (12)، من قانون العمل الأردني.

ب- إذا تزاحم العمال غير الأردنيين فتعطى الأولوية للخبراء والفنيـين والعمـال العرب.

ج- الحصول على تصريح عمل من وزير العمل أو من يخوله بذلك، قبل استقدام العامل من خارج المملكة أو قبل استخدامه إذا كان موجوداً في المملكة علـى أن لا تزيد مدة التصريح عن سنة واحدة قابلة للتجديد. وذلك لإتاحة الفرصـة أمام العمالة الأردنية من الحصول على فرص العمل المتوفرة.

د- أن يدفع صاحب العمل رسماً مالياً عن تصريح العمل الخاص بالعامـل غيـر الأردني، ويتم تحديد هذا الرسم بموجب نظام خاص بذلك. ولوزير العمل بناء على توجيه من وزارة التنمية الاجتماعية، إن يعفي المعوق شديد الإعاقـة أو ولي أمره أو وصيه من دفع هذا الرسم إذا كان هذا المعوق بحاجة ماسـة أو دائمة إلى المساعدة من الغير للعناية به بشرط أن يقتصر عمل غير الأردنـي على تقديم المساعدة لذلك الشخص.

وبالإضافة الى هذه الشروط التي تضمنتها نص المادة (12) من قانون العمـل فقد أضاف الفقه شرط المعاملة بالمثل إذ إنه ليس من العـدل والإنـصاف أن يـتم استخدام عمالة أجنبية من دولة تمنع عمل العمالة الأردنية .وذلك وفقاً للمبادئ العامة والأعراف الدولية التي تنظم علاقات الدول بعضها البعض[1].

نلاحظ أن المشرع الأردني قد فرض على العامل الأجنبي قبل مباشرته للعمل، ضرورة الحصول على تصريح عمل من الجهة المختصة قبل التحاقه بالعمل، فإذا لم يحصل العامل على هذا الترخيص فإن ذلك سيؤدي وفقاً لما استقر عليه غالبية الفقه إلى القول ببطلان عقد العمل، وذلك لأنه النصوص الناظمة لأحكام العمالة الأجنبيـة تتعلق بالنظام العام ويترتب على مخالفتها جزاء جنائياً وهو الغرامة، وآخرمدنياً وهو بطلان عقد العمل[2].

---

(1) رمضان، جمال شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008، ص108.

(2) أبو شنب، شرح فانون العمل الجديد، ص138.

وعليه فإنه لا يجوز الاتفاق على مخالفة النصوص القانونية التي تنظم أحكـام العمالة غير الأردنية ولو كان ذلك لمصلحة العامل، حيث انهـا مقـررة لمـصلحة وطنية عليا. وبالتالي فإن إبرام عقد عمل مع أجنبي لم يحصل على ترخيص عمـل وفق الأصول والإجراءات القانونية المتبعه يعد عقداً باطلاً. وكذلك الحال إذا نـص عقد العمل على أداء عمل يختلف عن المأذون به للعامل الأجنبـي فـي تـصريح العمل[1].

فالبطلان هو الجزاء المدني المترتب على مخالفة الشروط الواجب مراعاتهـا عند استخدام العمالة الأجنبية.مع الأخذ بعين الإعتبار الى ضرورة تطبيـق الجـزاء الجنائي المنصوص عليه بالمادة (12/هـ) من قانون العمل. والذي ورد فيها "يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن خمـسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار عن كل شهر أو الجزء من الشهر عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون ولا يجوز تخفيض الغرامـة عـن حدها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب".

أما فيما يتعلّق بالتطبيق العملي لمحكمة التمييز الأردنية على هذه الحالة، فإنـه يتبين لنا أن محكمة التمييز في بداية الأمر قد أيدت الفقه، حيث اعتبرت عقد العمـل المبرم مع أجنبي دون الحصول على تصريح عمل هو عقد باطل فقد جاء في أحـد أحكامها بأنه "يستفاد من نص المادة (12) من قانون العمل أنها من النظـام العـام وبالتالي فإن عقد العمل الذي أبرمته المميزة مع الجهة المميز ضدها دون الحصول على تصريح العمل هوعقد باطل ولا يرتب أثراً "[2].

وقضت في حكم آخر لها بأنه "يستفاد من المادة (12/أ) من قانون العمل أنه لا يجوز لغير الأردني أن يزاول أي عمل في الأردن إلا بعد حصوله علـى تـصريح عمل ولا يحق له مباشرة العمل قبل الحصول على التصريح فيكون عقد العمل على فرض ثبوته مخالفاً لقانون العمل لأن العقد المخالف للقانون هو عقد باطل"[3].

---

(1) أحمد، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل، ص52.
(2) قرار محكمة التمييز الأردنية، رقم 1999/716، تاريخ 2000/2/27، مركز عدالة.
(3) قرار محكمة التمييز الأردنية، رقم 2001/772، تاريخ 2001/8/5، مركز عدالة.

إلاّ أن محكمة التمييز قد عادت عن هذه الأجتهادات التي تقضي ببطلان عقد العمل الذي أبرمه أجنبي دون الحصول على تصريح عمل، واعتبرت أن هذا الشرط هو عبارة عن إجراء تنظيمي لضبط العمالة الوافدة ولا يؤدي إلى بطلان عقد العمل.حيث قضت في أحد أحكامها بأنه "جرى قضاء محكمة التمييز سابقاً أن عقد العمل الذي استند له العامل الأجنبي في مطالبته هوعقد باطل ولا يرتب أثراً لعدم حصوله على التصريح المنصوص عليه بالمادة (12) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 إلاّ انها عادت عن اجتهادها المذكور ورأت أن عقد العمل ما بين العامل الأجنبي ورب العمل الأردني إذا استجمع سائر عناصره وفقاً للقواعد العامة فإنه يكون منتجاً لآثاره وإن لم يحصل العامل على التصريح المنصوص عليه بالمادة المذكورة لأن ما ورد فيها إن هو إلاّ إجراء تنظيمي لضبط العمالة الوافدة وما يترتب على ذلك من آثار"[1].

وبالتالي فإنه يتبين لنا أن محكمة التمييزالأردنية قد عادت عن اجتهاداتها السابقة التي مؤداها أن البطلان هو الجزاء المترتب على عقد العمل المخالف لنص المادة (12) من قانون العمل. بدليل أنها اعتبرت عقد العمل هذا عقداً صحيحاً منتجاً لآثاره. وهذا ما أكدته تلك المحكمة من خلال قراراتها اللاحقة.فالجزاء القانوني المترتب وفق هذا النهج الجديد ينحصر فقط بالجزاء الجنائي المتمثل بالغرامة التي يعاقب بها صاحب العمل. بالإضافة إلى تسفير العامل على نفقته وفقاً لنص المادة (12/ز) من قانون العمل.

يتضح لنا هنا أن النهج الجديد الذي سارت عليه محكمة التمييز ينسجم مع الحكمه والغاية التي ابتغاها المشرع الأردني من خلال تنظيمه لعقود العمل الخاصة بالعمالة الأجنبية ، ومع الجزاء الوارد بنص المادة (12) حيث لم تشير الى جزاء البطلان بأي شكل من الأشكال واكتفت فقط بفرض الغرامة على صاحب العمل،مع الأخذ بعين الإعتبار في هذا الصدد أن الجزاء الوارد بنص الماده (12) لا يعتبر رادعاً لأصحاب العمل ،لاسيما وأن مسألة تنظيم العمالة غير الأردنية من أهم

([1]) قرار محكمة التمييز الأردنية، 2003/3860، تاريخ 2004/2/16، مركز عدالة.

الأمور التي تؤثر بصورة مباشرة وسريعة على الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الدولة، ولما لها من أثر كبير على حماية العمالة الوطنيـة وتـوفير سـبل النمـو الاقتصادي وحماية النظام الاجتماعي والأمني في البلاد وانخفاض معدل البطالة هذا من جانب. ومن جانب آخر فإن نص المادة (12) من قانون العمل هو نـص آمـر متعلق بالنظام العام ويحمي مصلحة وطنية وليس مصلحة فردية "مصلحة العامـل" وبالتالي لا بد لنا من ترجيح المصلحة الوطنية على مصلحة العامل وذلك من خلال فرض جزاءات صارمة بحق الأطراف المخالفين.

3- مخالفة القيود المفروضة لحماية العامل

من خلال استقراء النصوص القانونية الواردة في قانون العمل الأردني يتضح لنا بأن المشرع الأردني قد وضع قيوداً على استخدام المرأة والأحـداث دون سـن الثامنة عشرة في العمل، حيث نصت المادة (69) من هذا القانون "تحدد بقرار مـن الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة:

أ. " الصناعات والأعمال التي تحظر تشغيل النساء فيها.

ب. الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها".

وكذلك ما نصت عليه المادة (74) "لا يجوز تشغيل الحدث الـذي لـم يكمـل الثامنة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحـدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعـد اسـتطلاع آراء الجهـات الرسـمية المختصة".

بناء على النصوص القانونية الواردة نلاحظ أن المشرع قد حرص على حماية المرأة والحدث وذلك من الناحية الصحية والجسمانية وكذلك الأخلاقية. وبالتالي فإنه إذا تمت مخالفة تلك القيود التي من شأنها توفير الحد الأدنى من الحماية لهذه الفئـة من الطبقة العاملة فإنه يبطل الشرط المخالف وتحل مكانه القاعدة القانونية المنظمـة

له مع الإبقاء على العقد قائماً وفرض الجزاءات الواردة بقانون العمل على أصحاب العمل المخالفين لتلك القيود[1].

4- عدم حصول العامل على شهادة اللياقة الصحية

أوجبت المادة (19/د) من قانون العمل الأردني على العامل "ضرورة الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية".

كما جاء بالمادة (83) من ذات القانون على أن "للوزير بعد استطلاع آراء الجهات المعنية أن يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل أي شخص فيه قبل إجراء الفحص الطبي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتنشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين محليتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية".

من خلال ما جاء بالنصوص القانونية المتقدمة فإنه يتبين لنا أن المشرع قد أكّد على ضرورة إجراء فحوصات طبية للعامل، وذلك قبل مباشرته لبعض الأعمال نظراً لطبيعتها التي تحتاج إلى لياقة بدنية وصحة جيدة. كما أوجب المشرع على العامل أن يخضع لتلك الفحوصات الطبية سواء قبل مباشرة العمل أو أثنائه،لاسيما وأن لفحص العامل قبل مباشرته للعمل في المشروع، أهمية قانونية فضلاً عن أهميته الصحية، فهو يحدد مسؤولية صاحب العمل عن أمراض المهنة التي يكتشف إصابة العامل بها أثناء العمل. إذ إن هذا العامل قد يكون مصاباً بمرض المهنة في عمل سابق وليس نتيجة عمله اللاحق مع صاحب العمل[2].

---

(1) أبو شنب، شرح قانون العمل، ص105. وانظر: القرار الصادرمن قبل وزير العمل والخاص "بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة1997".وانظر كذلك القرار الخاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث لسنة 1997حيث بين هذا القرار الأعمال التي يحظر تشغيل الحدث فيها،كإدارة الآلات المتحركة والتعامل مع الأجهزة الخاصة بصناعة النفط والغاز وكذلك العمل في المحطات الحرارية ومحطات الغاز المضغوطة ...... وغيرها من الأعمال المحظورة.

(2) كرم، قانون العمل، ص103.

هذا من جانب ومن جانب آخر فإن تلك الفحوصات تشكل قيداً على حرية العامل في العمل وذلك لغايات المحافظة على سلامته من الناحية الصحية، فمن يقوم بعمل مرهق له تبعاً لبنيته الجسدية أو الصحية سوف يتضرر من هذا العمل وقد يؤدي به ذلك إلى المرض أو الموت[1].

وعليه فقد فرض المشرع على صاحب العمل واجب حماية عماله من مخاطر العمل سواء بالوسائل الصحية أو بالأجهزة الوقاية[2].

وكذلك بعدم تشغيل أي عامل لديه في بعض الأعمال الخطرة إلى حين إخضاعه للفحوص الطبية اللازمة للتأكد من قدرته الصحية والجسدية للقيام بالعمل الموكل إليه. والسؤال الذي يثار في هذا الصدد هو معرفة الجزاء القانوني المترتب على تشغيل عامل في أحد الأعمال التي تستوجب إجراء فحص طبي سابق دون القيام بإجراء ذلك الفحص، والحصول على شهادة تثبت لياقته الصحية للقيام بهذا العمل؟ فهل يترتب جزاء البطلان؟.

من خلال الرجوع إلى نص المادة (84) من قانون العمل نجد أن المشرع قد أشار إلى الجزاء المترتب على صاحب العمل بهذا الخصوص بصورة واضحة وجلية، حيث جاء بالفقرة (أ) من هذه المادة على أنه "إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام هذا الفصل فللوزير إغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً، أو إيقاف أية آلة فيهما إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال أو المؤسسة أو الآلات للخطر، وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة."

يلاحظ من نص المادة (84/أ) من قانون العمل أن الجزاء المترتب على صاحب العمل هو إغلاق المنشاة بصورة كلية أو جزئية، على أن يسبق إغلاق المؤسسة توجيه إنذار إلى صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الإنذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها. وهذا ما بينته الفقرة (ب) من ذات المادة. كما أن للوزير حق آخرفي هذا الصدد، وهو إحالة المخالفة للمحكمة

---

(1) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص106. وانظر: خليفة، عبد العزيز، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008، ص61_62.

(2) هشام، شرح قانون العمل الأردني، ص134.

المختصة والحكم على صاحب العمل بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيـد عـن خمسمائة دينار مع مضاعفة الغرامة في حالة التكرار، مع مراعاة أن لا تقل الغرامة عن الحد الأدنى لأي سبب من الأسباب.

وهذا ما أشارت إليه الفقرة (د) من ذات المادة أيضاً. مع عدم الإخلال بحـق العمال في تقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإغلاق أو الإيقاف حيث جـاء بـالفقرة (جـ) من المادة (84) "يراعى في حالة إغلاق المؤسسة أو مكان العمل أو إيقـاف آلات فيها عدم الإخلال بحق العمال في تقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإغـلاق أو الإيقاف".

وعليه فإننا نخلص إلى أن عدم قيام صاحب العمـل بإخـضاع العامـل إلـى الفحوص الطبية اللازمة لمباشرة بعض الأعمال لا يترتب عليه البطلان. وذلك كون الجزاء الوارد في المادة (84) لم يشر إلى البطلان بل أكّد على حق العمـال ببـدل الأجر عن فترة إغلاق المؤسسة، مما يؤكد على استمرارية سريان العقـد وترتيـب آثاره القانونية. وهذا لا ينسجم مع طبيعة البطلان الذي لا يترتب عليـه أيـة أثـار قانونية. فالعقد في هذه الحالة يبقى صحيحاً منتجاً لآثارهمع مراعاة ضرورة تـشديد الجزاء المترتب على تلك المخالفة ورفع قيمتها، هذا من جانب ومن جانب آخـر لا بد للمشرع أن يجعل حق الوزير بإصدار التعليمات[1]. وفقـاً لـنص المـادة (83) وجوبياً عليه وليس جوازياً مع بيان تعريف للجهة المعنية المراد اسـتطلاع رأيهـا. وذلك للمحافظة على العامل من الناحية الصحية والجسمية. ولفرض قيود شديدة على أصحاب العمل لمنع تعسفّهم في استخدام العمال فـي بعـض الأعمـال المرهقـة والخطرة.

([1]) صـدر عـن الـوزير تعليمـات تـسمّى تعليمـات الفحـص الطبـي الأولـي للعمـال فـي المؤسـسات والمنشور بالجريدة الرسمية عدد 14353، تاريخ 1996/6/1.

2.2 أحكام البطلان الجزئي لعقد العمل الفردي

للإمام بماهية البطلان الجزئي لعقد العمل لا بد لنا ابتداءاً من بيـان مفهومـه وأسبابه وتمييزه عن نظرية انتقاص العقد الواردة بالقانون المدني وسوف يتم ذلـك من خلال الفقرتين التاليتين.

1.2.2 ماهية البطلان الجزئي لعقد العمل

يتمثل هذا النوع من البطلان بإيراد شرط أو عدة شروط تخالف قاعدة آمـرة من قواعد أو أحكام قانون العمل. وقد نظمه المشرع في حدود نص المادة (4) من قانون العمل الأردني رقم (16) لسنة (1996) وتعديلاتة حيث جاء فيها "أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخـر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقـوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون ب_ يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفـاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

يتبين لنا من خلال استقراء نص المادة أعلاه، بأنها من المواد القانونية التـي تؤثر على إرادة المتعاقدين، وخصوصاً إرادة صاحب العمل، فهي تجعـل لقـانون العمل أثراً مباشراً على العقود القائمة والمستقبلية، وتبطل أي شرط من شروطها إذا كان يمنح العامل حقاً أقل من الحقوق التي ينص عليها القانون. فقانون العمل يفرض حدوداً دنيا لحقوق العامل لا يجوز للعاقدين أن يتفقا على أقل منها في عقد العمل[1].

ويعود السبب في ذلك إلى أن العلاقة التعاقدية التي تنشأ بين أطـراف عقـد العمل تكون غير متساوية من الناحية الاقتصادية، لذلك ترمي قواعد قانون العمـل إلى تحقيق قدر متيقن من الحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف، ولا تكون هـذه الحماية ذات أثر فعال إلا إذا كانت قواعد هذا القانون قواعد آمرة لا يجوز الاتفـاق على ما يخالفها[2].

---

(1) هشام، شرح قانون العمل الأردني، ص93.
(2) علي، شرح قانون العمل الأردني، ص24.

وعليه فقد يقوم عقد العمل مستوفياً أركانه وشروطه فيكون عقداً صحيحاً مرتباً لآثاره القانونية بين طرفيه، وقد يشوبه عيب في إحد أركانه أو في أحـد شـروطه القانونية الخاصة بإبرامه، فيترتب على ذلك بطلاناً كلياً لعقد العمل[1]. أما إذا احتوى عقد العمل على شرط أو عدة شروط تخالف قاعدة آمرة من قواعد أو أحكام قـانون العمل فإنه يثور لدينا التساؤل عن مصير ذلك العقد وعن طبيعة الأثار القانونية التي قد تنشأ عنه؟.

للإجابة على هذا التساؤل لا بد لنا ابتداء من أن نحدد طبيعة الشرط الوارد في عقد العمل، فإذا كان الشرط قد ورد بصورة تخالف الحدود المقررة بقانون العمـل وتنتقص منها، فإنه وسنداً للأحكام المادة (4/ب) آنفة الذكر يعتبرهذا الشرط بـاطلاً وتحل محله القاعدة القانونية المنظمة للأحوال التي نظمها الشرط المخالف[2].

وذلك بهدف حماية مصلحة العامل وعدم المساس بالنظام العام الحمائي الـذي يمثل مجموعة القواعد والمبادئ الأساسية لقانون العمل، والتي تمثل الحد الأدنى من الحقوق الواجب منحها للعامل بحيث يلتزم صاحب العمـل بقواعـد النظـام العـام الحمائي عند إبرام العقد. وبالتالي فإن أي مخالفة للنظام العـام بمفهومـه المطلـق المتعلق بالمصلحة العامة يؤدي إلى بطلان العقد بشكل كلي دون النظر إلى الفائـدة التي تعود منه على العامل.

وهذا على خلاف الجزاء المترتب على مخالفة النظام العام الحمـائي المقـرر لمصلحة العامل والمتمثل بإعتبار الشرط الذي ينتقص من حقوق العامل أو يعـدمها بأنه شرطاً باطلاً ولا يرتب آية أثار قانونية، فيتم استبعاده من مضمون عقد العمـل الذي يبقى سارياً صحيحاً منتجاً لآثاره. ويستعاض عنه بالقاعدة القانونية المنظمة له. أما إذا كانت مخالفة النظام العام الحمائي بصورة إيجابية لمصلحة العامل فإنه يبقـى على الشرط المخالف ويعمل به نزولاً لمشيئة الاتفاق الذي ينسجم والقاعدة الآمرة[3].

---

(1) أحمد، بطلان عقد العمل وأثاره على حقوق العامل، ص109.
(2) أبو اليزيد، سيد، موسوعة شرح وتعليق على قانون العمل الجديد، الطبعة الثانية، نشر وتوزيع "أحمد حيدر"، القاهرة، 2008، ص50.
(3) المغربي، أحكام بطلان عقد العمل وأثاره على حقوق العامل، ص22.

ومثال ذلك أن يبرم صاحب العمل مع العامل عقداً صحيحاً يشترط فيه أن تكون مدة الإجازة السنوية الممنوحة للعامل عشرة أيام فقط، ففي هذه الحالة فإن الشرط الوارد والمتعلق بمدة الإجازة السنوية يكون باطلاً، لأنه يشكل انتقاص لحقوق العامل وتحل مكانه القاعدة القانونية المقررة بهذا الشأن وتحديداً نص المادة (61/أ) من قانون العمل[1].

وهذا ما أكدته أيضاً محكمة التمييز الأردنية حيث جاء في أحد قراراتها "إن أي عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق منحه إياه القانون يعتبر باطلاً وذلك وفقاً لأحكام المادة (4/ب) من قانون العمل ذلك أن الحكمة التي توخاها المشرع من هذه المادة هي عدم تعرض العامل أثناء عمله لأي صورة من صور الضغط أو التهديد التي قد يمارسها رب العمل ضده لحفزه على التنازل عن حقوقه التي يرتبها له القانون وعليه وحيث إن عمل المدعية انتهى لدى المدعى عليها بفصلها من العمل وحيث إنه ليس هناك من حقوق لها بعد هذا الفصل إلاّ ما يرتبه القانون على الفصل فيكون بالتالي استبعاد محكمة الاستئناف للمخالصة الموقعة من المدعية لا يستند إلى أساس لزوال الصلة التي من أجلها رتب المشرع بطلان التنازل وهي شبهتي الخوف والتهديد اللتين قد تصدرا عن رب العمل وكان على المحكمة أن تبحث في هذه المخالصة وما إذا كانت تشمل الفصل التعسفي أم لا وحيث إنها لم تفعل فيكون قرارها مستوجب الرد"[2].

وتأكيداً للإجتهاد السابق فقد أصدرت محكمة التمييز بهيأتها العامة قراراً جاء فيه: "حرص المشرع في المادة الرابعة من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 على حماية العامل وحقوقه أثناء فترة عمله وخوفاً أن يتنازل عنها أو عن بعضها أثناء تلك الفترة إذ اعتبر أن أي تنازل عنها باطلاً خوفاً من شبهة الضغوط التي قد يمارسها صاحب العمل على العامل وعليه فإن المخالصة الموقعة من العامل خلال

---

(1) إذ جاء فيها "لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحدة وعشرون يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمسة سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الأسبوعية من الإجازة السنوية إلاّ إذا وقعت خلالها".

(2) قرار محكمة التمييز، رقم 1999/3130، تاريخ 2000/6/7، هيئة عامة، مجلة نقابة المحامين، العدد (4) ، سنة 2003، ص802.

فترة الإشعار ملزمة له لأن العلاقة بين العامل ورب العمـل قـد انتهـت بكتـاب الاستغناء عن خدماته ولا يوجد ما يلزم العامل بالتوقيع على أي شيء يـشير إلـى تنازله عن أي حق من حقوقه التي خشى منها المشرع بتنازل العامل عن أي حـق من حقوقه خوفاً على مصدر رزقه لأن العامل يعرف أن علاقة العمل بينـه وبـين رب العمل قد انتهت بتوجيه الكتاب له بالاستغناء عن خدماته ولـذلك فـإن توقيـع العامل على المخالصة جاء بإرادة حرة ولا يمكن أن ينصرف إليها ما ورد في المادة الرابعة المشار إليها وبالتالي فإن المخالصة التي وقعها العامل خلال فترة الإشـعار ملزمة له قانوناً "[1].

أما إذا كانت طبيعة الشرط الوارد في عقد العمل تخالف قواعد قانون العمـل الآمرة بشكل إيجابي، أي أن هذا الشرط يرتب مزايا أفضل للعامل وقدراً من الحماية بصورة أكبر من القدر المقرر ضمن قواعد قانون العمل المقررة. فإن الشرط الوارد يكون صحيحاً ومنتجاً لآثاره، وذلك لأن أحكام قانون العمل متعلقة بالنظام العام وأنها شرعت لمصلحة العامل ومن ثم يجوز الاتفاق على ما يخالفها إذا كان يتضمن ذلـك الإتفاق أو التطبيق ميزة للعامل. فالشرط المخالف لأحكام قانون العمل أو لأي حكـم آخر في أي قانون يصح إذا كان أكثر فائدة للعامل[2].

وهذا ما أكدته محكمة التمييزالأردنية من خلال ما جاء بقرارها "تطبق أحكـام قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 بأثر مباشر ما لم يوجد نص قـانوني أو اتفـاق أو قرار يمنح العامل حقوقاً أفضل وحيث إن العامل يطالب بدعواه ببدل مكافأة نهايـة الخدمة عن فترة عمله لدى المـدعى عليهـا والممتـدة مـن 1996/7/1 وحتـى 1999/10/10 وبدل الإجازات عن السنتين الأخيرتين وبدل العمل عن أيام العطـل والأعياد الرسمية وهي حقوق عمالية منحها له قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وهي أفضل من الحقوق المقررة بمقتضى قانون العمل رقم (21) لسنة 1960 من حيـث نسبة مكافأة نهاية الخدمة ومدة الإجازة السنوية ومقدار أجر العامل في يوم عطلتـه

---

(1) قرار محكمة التمييز، رقم 2004/3094، تاريخ 2005/2/15، مجلة نقابة المحامين، العدد (7)، لسنة 2005، ص1728.

(2) علي، شرح قانون العمل الأردني، ص28.

الأسبوعية والأعياد الدينية والرسمية فيكون تطبيق قانون العمل الجديد على وقـائع الدعوى متفق وأحكام المادة الرابعة من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996"[1].

كما تجدر الإشارة هنا إلى أن صلاحية الشرط المخالف تنبثـق مـن خـلال المعيار الموضوعي الذي يستند إلى الحكمة التي ابتغاها المشرع من وضع القاعـدة القانونية التي تمت مخالفتها، دون النظر الى المعيار الشخـصي للعامـل. فـالنص القانوني الذي يقرر إجازة سنوية للعامل أصلح من الشرط الاتفاقي الـذي يتنـازل بموجبه العامل عن حقه في الإجازة، مقابل زيادة في أجره، لأن مثل هـذا الـشرط يخل بالحكمة والغاية التي قصدها المشرع من منح العامل الإجازة السنوية[2].

يتجلى لنا من خلال ما تم ذكره في البطلان الجزئي لعقد العمل، أن المـشرع الأردني قد بين لنا الجزاء القانوني المترتب على البطلان الجزئـي لعقـد العمـل بصورة واضحة وجلية، وذلك من خلال إبقائه على الشرط الذي يعطي العامل حقوقاً أفضل من تلك الحقوق الممنوحة له بموجب أحكام قانون العمل. وإلغاء كل شرط أو أثر يرتبه أطراف عقد العمل إذا كان من شأنه المساس بالحد الأدنـى مـن حقـوق العامل أو بالغايه التي يهدف اليها قانون العمل، ويتأكد لنا ذلك من خـلال إسـتقراء نص المادة (4) من قانون العمل التي اعتبرت كل شرط مخالف للقواعد الآمرة فـي قانون العمل وينتقص من حق العامل، بأنه شرط باطل لا يرتب أي أثر.

2.2.2 تمييز البطلان الجزئي لعقد العمل عن نظرية انتقاص العقد

من الجدير بالذكر أن تطبيق المادة (4) من قانون العمل آنفة الـذكر لا يمثـل تطبيقاً عملياً لنظرية إنتقاص العقد الواردة بالمادة (1/169) مـن القـانون المـدني الأردني والذي جاء فيها "إذا كان العقد في شق منه باطلاً بطل العقـد كلـه إلا إذا كانت حصة كل شق معينة فإنه يبطل في الشق الباطل ويبقى صحيحا في الباقي".

---

(1) قرار محكمة التمييز، رقم 1999/764، تاريخ 1999/10/26، مجلة نقابة المحامين، العدد (1)، سنة 2001، ص1173.

(2) أبو السعود، رمضان، مبادئ الالتزام في القانون المصري واللبناني، الدار الجامعية، بيروت، 1984، ص195.

أن ما ورد بنص الماده أعلاه يأكد لنا أن المشرع الأردني قد أجاز تجزئة العقد إلى أكثر من شق وجعل كل شق منه مستقل بمصيره من حيث الـصحة والـبطلان والتوقف والنفاذ عن مصير الشق الأخر[1].

فوفق هذا المبدأ قد لا يكون العقد باطلاً بأكمله وإنما يكون العقد متضمناً شـقاً صحيحاً وشقاً باطلاً، فيبطل الشق الباطل ويستمر الشق الصحيح بـشرط أن يكـون الشق الصحيح قابلاً للانفصال عن الشق الباطل. ولا تتحقق هذه التجزئة في العقد إذا كان الشق الباطل هو الباعث والدافع من التعاقد، ففي هذه الحالة يبطل العقد كله[2].

وقد أشارت المادة (164) من القانون المدني الأردني إلى هذا الحكم أيضا فهي تنص على أنه:

1. "يجوز أن يقترن العقد بشرط يؤكد مقتضاه أو يلائمه أو جـرى بـه العـرف والعادة.
2. كما يجوز أن يقترن بشرط فيه نفع لأحدالعاقدين أوللغيرما لم يمنعه الشارع أو يخالف النظام العام أو الآداب وإلا لغى الشرط وصح العقد ما لم يكن الـشرط هو الدافع للتعاقد فيبطل العقد أيضاً".

مما تقدم فإننا نستطيع القول بأنه إذا كان التصرف قابلاً للانقسام فـلا محـل لإبطال التصرف كله، ويتم فقط إعمال البطلان بالنسبة للشق المعيب ويبقى ما عداه صحيحاً منتجاً لآثاره. فالإنقاص يكون جزاء للبطلان حـين تتعطّـل بعـض آثـار التصرف دون بعضها الآخر من خلال بطلان جزئي للتصرف القانوني المعيب[3].

وهذا ما أكدته محكمة التمييز ضمن قرارها الذي جاء فيه " أجـازت المـادة (164) من القانون المدني الأردني اقتران العقد بشرط يؤكد مقتضاه أو يلائمـه أو جرى به العرف أو أن يقترن بشرط فيه نفع لإحدى العاقدين أو للغير ما لم يمنعـه الشارع أو يخالف النظام العام أو الآداب وإلا لغي الشرط وصح العقد ما لـم يكـن الشرط الدافع للتعاقد فيبطل العقد، وعليه فإنه من الجائز أن يشترط أحد المتعاقـدين

---

(1) الفار، مصادر الالتزام، ص101.وانظر:نص المادة (2/169) من القانون المدني الأردني.
(2) اللصاصمة، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، ص149. وأنظر:السيد،عادل، أحكام إنقاص العقد الباطل، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 1990، ص99 وما بعدها.
(3) أحمد، بطلان عقد العمل وأثره على حقوق العامل، ص15.

لمصلحته في حال إخلال المتعاقد الآخر بالتزامه بضمان معين، وإذا لم يكـن هـذا الضمان مقدراً في القانون أو في العقد جاز لأحد المتعاقدين أن يحدده مقدماً بـالنص عليه في العقد أو في اتفاق لاحق ويجوز للمحكمة في جميع الأحوال بناء على طلب إحدى الطرفين أن تعدل في هذا الاتفاق بما يجعل الضمان مساوياً للـضرر ويقـع باطلاً كل اتفاق يخالف ذلك عملاً بالمادة (364) من القـانون المـدني، وحيـث إن المميزة أخلّت بالتزامها بتوريد الكميات المتعاقد عليها في المواعيد المحددة ولم تثبت عدم وقوع الضرر فلا يرد قولها بأن عبء إثبات وقوع الضرر يقع علـى عـاتق الجهة المستوردة طالما أن شروط عقد التوريد والشرط الجزائي وضع لمنع تـأخير توريد المواد المستوردة فيكون احتساب مدة التأخير وفرض الغرامة المتفق عليها في محله وموافقاً للقانون"[1].

ويتأكد ذلك أيضاً من خلال ما جاء بقرارآخر لها ورد فيـه" اسـتناداً للمـادة (1/169) من القانون المدني والتي تنص على أنه إذا كان العقد في شق منه بـاطلاً بطل العقد كله إلا إذا كانت حصة كل شق معينة فإنه يبطل الـشق الباطـل ويبقـى صحيحاً في الباقي لذلك تعتبر اتفاقية البيع باطلة لبطلان شق منها والمتعلق بالباص لأنه لا يجوز بيعه خارج دائرة التسجيل ولأن الاتفاقية لم تحدد ثمناً لكل صنف مـن الأصناف المباعة بموجب العقد موضوع الدعوى"[2].

نلاحظ الى أنه يوجد اختلاف جوهري ما بين إنتقاص العقد والبطلان الجزئـي لعقد العمل وذلك لأن إنتقاص العقد يقتصر حكمه علـى إسـتبعاد الـشق الباطـل والوقوف عند هذا الحد دون أي تعديل، في حين أن نص المادة (4) من قانون العمل تستوجب إبطال الشرط المخالف والإبقاء على العقد. بحيث تحل القاعـدة القانونيـة محل الشرط الباطل أي إستحداث إلتزامات جديدة مصدرها القـانون تحـل محـل الإلتزامات القديمة التي كانت بموجب شرط مخالف لأحكام القانون[3].

---

(1) قرار محكمة التمييز، رقم 1999/2114، تاريخ 2000/3/20، مجلة نقابة المحامين، عدد 10 لسنة 2001، ص2206.

(2) قرار محكمة التمييز، رقم 1990/80، تاريخ 1990/1/1، مجلة نقابة المحامين، عدد (6)، لسنة 1991، ص146.

(3) المغربي، أحكام بطلان عقد العمل، ص26-27. وانظر: السيد، أحكام انقاص العقد الباطل، ص31-36.

الفصل الثالث

الآثار القانونية المترتبة على بطلان عقد العمل

لقد تبين لنا أن المشرع الأردني قد نظم البطلان الجزئي لعقد العمل وبين الآثار القانونية المترتبة عليه بصورة واضحة وجلية وذلك من خلال ما ورد بنص المادة (4) من قانون العمل والتي بينت الآلية القانونية الواجب إتباعها بحيث أبقت على عقد العمل وأبطلت الشرط المخالف الذي يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون فالبطلان الجزئي لعقد العمل لا يؤثر بعقد العمل اطلاقاً، وذلك على خلاف العقد الباطل بطلاناً كلياً والذي لا وجود له من الناحية القانونية ولا ينتج أثراً باعتباره عدم والعدم لا ينتج شيئاً. ومع ذلك فقد رتّب القانون له آثاراً عرضية بوصفه واقعة مادية حفاظاً على مبدأ إستقرار المعاملات. وعليه لا بد لنا من التطرق إلى تلك الآثار التقليدية المترتبة على البطلان وفقاً للقواعد العامة، ومن ثم دراسة الآثار القانونية المترتبة على بطلان عقد العمل كلياً الذي شرع أطرافه بتنفيذ حيث أنه هذا النوع من البطلان هو الذي يثير الإشكالية من الناحية العملية .

1.3 الآثار القانونية المترتبة على البطلان وفقاً للقواعد العامة

يتضح لنا من خلال مضمون نص لمادة (1/168) من القانون المدني، بأن العقد الباطل متى تقرر بطلانه يزول ويختفي بأثر رجعي يعود إلى وقت إبرامه ويترتب على ذلك نتائج جوهرية سوف يتم بيانها من خلال الإشارة الى دراسة الفقرات الآتية:

1.1.3 زوال الآثار القانونية التي ترتبت على العقد

تتمثل القاعدة العامة في البطلان بإعدام العقد من وقت نشوئه وليس من وقت تقرير البطلان. ومعنى ذلك هو أن للبطلان أثراً رجعياً يستند إلى الماضي ويترتب

على هذه القاعدة العامة أيضاً، أنه إذا كان العقد الباطل لم ينفذ بعد فـإن أيـاً مـن العاقدين لا يمكن أن يلتزم بأي أداء تجاه العاقد الآخر[1].

فالبطلان هو إعتبار العقد كأنه لم يكن منذ تاريخ إبرامه، فلا يزول العقد مـن تاريخ صدور الحكم بالإبطال وإنما يرتد هذا الزوال إلى تاريخ إبرام العقد فيـزول العقد بالنسبة للماضي والحاضر والمستقبل على السواء. فمؤدى الـبطلان إذاً هـو إنكار وجود العقد في أية فترة من الفترات[2].

وهذا ما أكدته محكمة التمييز في أحد قرارتها حيث جاء فيه "العقد الباطل هو ما ليس مشروعاً بأصله ووصفه بأن اختل ركنه أو الشكل الـذي فرضـه القـانون لانعقاده وإذا اشترط القانون لتمام العقد استيفاء شكل معين فهذا الشكل يجب مراعاته وذلك عملاً بالمادتين (105، 168) من القانون المدني كما نصت المادة (3/أ) مـن نظام تسجيل الأراضي على أن معاملة البيع تجري بدائرة التسجيل بموجب عقد بيع وتشطب أسماء البائعين من صحيفة سجل الأموال غير المنقولة ويدون فيهـا اسـم المشتري مع رقم وتاريخ عقد البيع ولا تنتقل الملكية ولا الحقوق العينية الأخرى بين المتعاقدين إلاّ بالتسجيل وفقاً لأحكام القوانين الخاصة به وذلك عملاً بالمادة (1148) من القانون المدني وعليه فإن احتفاظ المشتري بأوراق البيع لديه وعدم تسجيل عقـد البيع فإن هذا البيع لم يكن تاماً ولا ينتج أثرا"[3].

2.1.3 إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد

تقضي القواعد العامة بإعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، والأساس القانوني لذلك هو أن وصف العقد بالبطلان يعني انعدام الآثار القانونيـة،

---

(1) الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، ص287. وانظر: الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني، 286 وما بعدها.
(2) أبو السعود، مبادئ الالتزام في القانون المصري واللبناني، ص192.
(3) قرار محكمة التمييز، رقم 1999/1680، تاريخ 2000/3/12، مجلة نقابة المحامين العدد رقم (10)، لسنة 2001، ص 2164.

فإذا انعدمت الآثار تعين الرجوع بالمتعاقدين إلى الحالـة التـي كانـا عليهـا قبـل التعاقد[1].

وبناء على ذلك إذا كان العقد الذي تقرر بطلانه لم يقم أحـد أطرافـه بتنفيـذ التزاماته بعد فلا إشكال في الأمر، أما إذا نفَذ أحد المتعاقدين شيئاً من التزاماته نحو المتعاقد الآخر فله أن يسترد ما أداه، لأن هذا هو مناط إعادة المتعاقدين إلى الحالـة التي كانا عليها قبل إبرام العقد.

وهذا التأسيس يجد سنده في نص المادة (297) من القانون المدني الأردنـي حيث جاء فيها "يصح استرداد غير المستحق إذا كان الوفاء قد تم تنفيـذاً لـدين لـم يتحقق سببه أو لدين زال سببه بعد أن تحقق". فإذا كان عقد البيع قد تقرر بطلانه بعد تنفيذه فيجب على البائع أن يرد الثمن إلى المشتري كما يجب علـى المـشتري رد المبيع إلى البائع. أما إذا استحال الرد كأن يتسلّم المشتري في البيع الباطل المبيع، ثم هلك في يده فالضمان على المشتري، وذلك بالإستناد على قبض غير المستحق[2].

وقد أكدت محكمة التمييز ذلك من خلال قرارها الذي جاء فيه "أن قبض المميز المبلغ المدعى به من المميز ضده ثمناً للشقة استناداً إلى اتفاقية بيع خطيـة نظّمـت ووقعت منهما خارج دائرة تسجيل الأراضي يجعل هذه الإتفاقية باطلة إعمالاً لأحكام المادة (3/16) من قانون تسوية الأراضي والمياه رقم (40) لسنة 1952 وبما أنه لا يترتب على العقد الباطل أي أثر قانوني ولا ترد عليه الإجازة ولكل ذي مصلحة أن يتمسك ببطلانه وللمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها وفقاً لأحكام المادة (168) من القانون المدني مما يتوجب إعادة كل من المتعاقدين الى الحالة التي كان عليها قبـل التعاقد وفقاً للمادتين (248، 249) من القانون المدني وحيث إن المميز قبض مـن المميز ضده مبلغ تسعة عشر آلاف دينار ثمن الشقة التي لم يسجلها ولم يفرغها في دائرة تسجيل الأراضي بإسم المميز ضده بموجب وصولات القبض المبرزة والتي لم

---

(1) أحمد، بطلان عقد العمل وأثاره على حقوق العامل، ص120.
(2) اللصاصمة، مصادر الالتزام في القانون الأردني، ص148.

ينكرها المميز فيكون الحكم بإلزامه بإعادة هذا المبلغ إلى المميز ضده متفقاً وأحكام القانون"[1].

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه من الممكن أن يصبح مستحيلاً إعادة المتعاقدين إلى ما كانا عليه قبل التعاقد، وذلك لأسباب عديدة، منها ما يرجع إلى حكم الواقع ومنها ما يرجع إلى طبيعة الأشياء. فبالنسبة للإستحالة التي ترجع إلى حكم الواقع فقد يصبح مستحيلاً على المشتري أن يعيد الشيء لسبب ما كأن يهلك المبيع بخطئه أو بسبب أجنبي، فإذا كان الهلاك بسبب من المشتري فإنه يتحمل تبعة الهلاك استناداً إلى قواعد الفعل الضار وليس على أساس العقد الذي تقرر بطلانه. وفي حالة كان الهلاك لسبب أجنبي فلا يلتزم المشتري بشيء لأن يده ليست يد ضمان.

وأما بالنسبة للاستحالة التي ترجع إلى طبيعة الأشياء فإنه يمكن القول بوجود نوع من العقود يستحيل معه مادياً إزالة بعض الآثار التي ترتبت على العقد في الماضي. ومثال ذلك العقود المستمرة التنفيذ (العقود الزمنية)، ففي مثل هذه العقود لا يستند البطلان إلى الماضي لأنه لا يمكن إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل التعاقد بسبب الطبيعة الخاصة لتلك العقود. لذلك ينتج البطلان أثره من وقت تقريره، فما تم تنفيذه من العقد قبل تقرير البطلان لا يمكن الرجوع فيه مع الإحتفاظ بحق الطرف المتضرر بالمطالبة بالتعويض[2].

وهذا ما أكدته محكمة التمييز الموقرة من خلال قرارها الذي جاء فيه "للمدعي المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحق به ما دام أنه قد استحال إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل التعاقد كأثر من آثار البطلان والفسخ عملاً بأحكام

---

(1) قرار محكمة التمييز، رقم 1999/3330،تاريخ 2000/5/31، مجلة نقابة المحامين، العدد رقم (1)، لسنة 2003، ص 283.

(2) السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، 534. وانظر: آلان بينابنت، القانون المدني، "الموجبات (الالتزامات) "الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2004، ص170 وما بعدها، ترجمة منصور القاضي.

المادتين (218، 249) من القانون المدني وتعتبر الخصومة متوفرة بحق المدعى عليهم بهذه المطالبة"[1].

3.1.3 عدم تحقق مسؤولية العاقدين عن بطلان العقد

عندما يتقرر بطلان العقد فإنه ليس ممكناً مساءلة المتعاقدين عن تنفيذ الالتزامات العقدية التي رتبها العقد المبرم بينهم، فلا يمكن لأي منهم مطالبة الآخر بالتعويض، لأن المسؤولية العقدية لا يمكن أن تنهض لانعدام وجود العقد[2].

وهذا ما أشارت إليه محكمة التمييزالأردنية في أحد قرارتها حيث جاء فيه "يستفاد من أحكام المادتين (1148، 168) من القانون المدني أن الملكية والحقوق العينية الأخرى لا تنتقل بين المتعاقدين وفي حق الغير إلاّ بالتسجيل وأن العقد الباطل هو ما ليس مشروعاً بأصله ووصفه بأن اختل ركنه أو محله أو الغرض منه أو الشكل الذي فرضه القانون لانعقاده ولا يترتب عليه أي أثر ولا ترد عليه الإجازة كما أن المادة (3/16) من قانون تسوية الأراضي والمياه اعتبرت البيوع خارج دائرة التسجيل في الأراضي التي تمت فيها التسوية غير صحيحة واعتبرت مثل هذا البيع جرماً معاقب عليه بالغرامة، وعليه وحيث إن عقد البيع موضوع الدعوى باطل بطلاناً كلياً ولا يرتب أي أثر قانوني لإجرائه خارج دائرة التسجيل ورتب على هذه المخالفة عقوبة الغرامة على كل من كان طرفاً فيه فإن مطالبة المدعية بالتعويض عن نكول البائع عن إتمام البيع وتسجيله في دائرة التسجيل دعوى غير مقبولة لأنها لا تستند إلى سبب قانوني صحيح وتستوجب الرد"[3].

مما تقدم يتضح لنا أن هنالك مجموعة من الآثار القانونية التي تترتب على بطلان العقد بشكل عام. فالعقد يصبح منعدماً من لحظة إبرامه دون أن يرتب أية

---

(1) قرار محكمة التمييز، رقم 1993/661، تاريخ 1994/2/14، مجلة نقابة المحامين، العدد (1)، لسنة 1994، ص 1501. وانظر: قرار محكمة التمييز، رقم 2006/471، تاريخ 2006/11/6، مركز عدالة.

(2) الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، ص291.

(3) قرار محكمة التمييز، رقم 2002/2673، تاريخ 2003/1/27، مجلة نقابة المحامين، العدد (7)، لسنة 2003، ص1658.

آثار قانونية سواء في الماضي أو الحاضر أو المستقبل. كما يتوجب إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل التعاقد بالقدر الممكن. أواللجوء إلى المطالبة بالتعويض في بعض الحالات التي يستحيل معها إعادة الحال إلى ما كانت عليه، ولكن ليس على أساس تحقق أركان المسؤولية العقدية وانما على أساس بطلان العقد. مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانية تحقق أركان المسؤولية التقصيرية وفقاً لما ورد بنص المادة (256) من القانون المدني.

ومن هنا وحيث تبين لنا الآثار القانونية للبطلان بصورة عامة ووفقاً للقواعد العامة، فإنه لا بد لنا من تطبيق تلك الآثار القانونية على بطلان عقد العمل الفردي سواء كان ذلك خلال الفترة السابقة على إعلان البطلان أو على الفترة اللاحقة لها وبيان مدى انسجامها مع الآثار العامة للبطلان وسوف يتم توضيح ذلك من خلال دراسة المبحث القادم.

2.3 الآثار القانونية المترتبة على بطلان عقد العمل

يتضح لنا أن البطلان الجزئي لعقد العمل نتيجة ورود شرط باطل في عقد العمل لا يشكل إشكالية من الناحية العملية حيث بين المشرع الأردني بصوره واضحه وجليه الآلية الواجب اتباعها عند ورود مثل هذا الشرط الباطل، بحيث يقتصر الأمر فقط على إبطال الشرط المخالف وإحلال القاعدة القانونية مكانه ويبقى العقد صحيحاً منتجاً للإثارة دون أن تثار أية إشكالية وكذلك الحال أيضاً إذا كان هنالك بطلاناً كلياً لعقد العمل الذي لم يشرع أطرافه بتنفيذه بعد ففي هذه الحالة لم يتم ترتيب التزامات أو حقوق بذمة طرفيه فالحالة لم تتغير بعد.

وبالتالي فإن إعلان البطلان لا يشكل أية إشكالية سواء من الناحية العملية أو القانونية وهذا على خلاف الحالة الذي يتم فيها إعلان البطلان الكلي لعقد العمل الذي دخل في حيز التنفيذ فهنالك آثار قانونية نشأت وترتبت في ذمة أطرافه وبالتالي يصعب إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل إعلان البطلان لا سيما وأن العامل قد باشرالعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل. فهل يؤدي إعلان البطلان هنا الى إنهاء تلك الآثار القانونية المترتبة على عقد العمل الذي دخل حيز التنفيذ؟. لا سيما

وأن المشرع الأردني لم يعالج مصير تلك الآثار القانونية وفـق القواعـد الخاصـة بقانون العمل تاركاً ذلك للقواعد القانونية العامة الواردة بأحكام القانون المدني والتي نظمت الآثار القانونية المترتبة على البطلان والتي تستوجب إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل التعاقد فإن استحال الرد يصار إلى التعويض كما هو الحال فـي العقـود الزمنية التي يستحيل فيها أعمال الأثر الرجعي ومنها عقد العمل[1].

ومن هنا فإنه لا بد لنا من دراسة الآثار القانونية المترتبة على بطـلان عقـد العمل الكلي الذي تم الشروع بتنفيذ سواء فيما يتعلق بالآثار القانونية المترتبة علـى العقد في المرحلة السابقة على إعلان بطلانه أو عـن المرحلـة اللاحقـة لإعـلان بطلانه. وسيتم بيان ذلك من خلال دراسة الفقرتين التاليتين.

1.2.3 آثار عقد العمل في المرحلة السابقة على إعلان بطلانه

إن إعلان بطلان عقد العمل الذي دخل حيز التنفيذ يثير لدينا التـساؤل عـن معرفة مصير الآثار القانونية التي نشأت في ذمة أطرافه قبل إعلان بطـلان عقـد العمل؟ أي في الفترة التي قام فيها العامل بتأدية العمل لمـصلحة صـاحب العمـل وتحت إشرافه وإدارته فهل يستحق العامل أجراً عن العمل الذي قام به؟ وهل تبقـى مسؤولية صاحب العمل عن الأضرار التي تسبب بها العامـل للغيرعلـى أسـاس مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع؟. وهل تتأثر حقوقه المقـررة بقـانون الـضمان الاجتماعي؟. للأجابة عن جميع هذه التساؤلات لا بد لنا من التطرق الـى دراسـة النقاط التالية:

أولاً: حق العامل في الأجر

من خلال الرجوع إلى تعريف مفهوم الأجر الوارد بنص المادة (13/2) فـي قانون العمل يتضح لنا أن الأجر هو العنصر الأساسي والجوهري في عقـد العمـل حيث لا قيام له من دونه فهو الالتزام الأساسي المترتب على عاتق صاحب العمـل في مواجهة العامل الذي يعتمد عليه اعتماداً كلياً في معيشته ومعيشة أسـرته. ممـا

([1]) المغربي، بطلان عقد العمل، ص 28.

يجعله في غالب الأحوال في مركز من التبعية الإقتصادية بالإضافة إلى ما يوجد فيه أصلاً من تبعية قانونية. ومن أجل ذلك لم يعد من الممكن الوقوف عند النظر إلى الأجر باعتباره مقابلاً للعمل فحسب وإنّما أصبح من الواجب أيضاً الأخذ بعين الإعتباربأنه يشكل طابعاً حيوياً للعامل نتيجة اعتباره المورد الوحيد والأساسي لرزقه[1].

ومن ذلك المنطلق فقد وضع المشرع الأردني مجموعة من الضوابط والأحكام الخاصة بتنظيم وحماية الأجر. دون أن يشير الى بيان مدى حق العامل بذلك الأجر عن العمل الذي قام به وفقاً لعقد عمل تم إعلان بطلانه وعن بيان مدى إمكانية تطبيق قواعد حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل، وهذا بدوره يقودنا الى التساؤل عن مدى حق العامل في ذلك الأجر، وعن معرفة الحماية القانونية المتعلقة بذلك الأجر؟.

إن الأجابة عن هذا التساؤل يقودنا إبتداء الى القول بأنه اذا كان العمل الذي قام به العامل مخالفاً للآداب العامة كالخدمة في منزل للدعارة مثلاً فأنه لا حق له في الحصول على مقابل عن تلك الخدمات وعلى العامل إذا قبض أجراً وجب عليه أن يردده فلا يصح أن ينال العامل تعويضاً عن فعله المخالف للآداب وذلك حتى لا تصبح الأفعال المخالفة للآداب مصدراً للكسب[2].

أما إذا لم يكن العمل مخالفاً للآداب العامة وتقرر البطلان لسبب آخر وكان العامل قد اقتضى أجره عن المدة التي نفذ فيها العقد فإن صاحب العمل وهذه الحالة لا يستطيع أن يطالبه باسترداد ما قبضه من أجر وذلك لأنه البطلان يفرض استرداد متبادل لما أداه كل من الطرفين فلا يملك أحدهما مطالبة الآخر برد ما أداه إليه إلاّ إذا قام هو الآخر برد ما أخذه منه. وحيث أن صاحب العمل يستحيل عليه أن يرد إلى العامل ما قدم من عمل وجهد فأنه يفقد الحق بمطالبة العامل برد ما قبضه من أجر[3].

---

(1) كيره، حسن، أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، دار المعارف، الإسكندرية، 1979، ص 408.

(2) احمد، بطلان عقد العمل، ص 129.

(3) كيره، أصول قانون العمل، ص 273- 274.

إما اذا كان العامل قد قبض الأجر مقدماً دون أن يكون قد باشر في تنفيذ عقـد العمل الذي تم إعلان بطلانه. فإنه يتوجب عليه في هذه الحالة إعادة الأجـر الـذي تقاضاه إلى صاحب العمل وبخلاف ذلك فإنه يكون قد أثرى على حـساب صـاحب العمل دون وجه حق وبالتالي يحق لصاحب العمل الرجوع عليه ومطالبته بالمقابـل الذي دفعه له[1].

أما إذا لم يكن العامل قد تقاضى مقابل عن العمل الذي قدمه لصاحب العمـل ففي هذه الحالة فإن العامل يستحق تعويضاً عن المدة التي عمل لديها عند صـاحب العمل ولكن الخلاف الذي ثاربهذا الشأن يتعلق بكيفية تحديد الأساس القانوني لهـذا التعويض فالبعض أسنده إلى أحكام المسؤولية التقصيرية[2]. والبعض الآخر أسـنده إلى أحكام الإثراء بلا سبب[3]. تاركين مقدار احتسابه للمحكمة وفقاً للقواعد العامـة والعرف ومقتضيات العدالة[4].

مما تقدم نخلص إلى القول أن العامل لا يستحق أجراً عن فتـرة عملـه لـدى صاحب العمل إذا ما تم إعلان بطلان عقد العمل المبرم بينهما وإنما يستحق تعويضاً عن تلك الفترة وهذا يقودنا إلى القول أن قواعد حماية الأجر الواردة في قانون العمل لا تسري على هذا التعويض وذلك لأنه ليس أجراً بالمعنى القانوني[5].

مما يشكل ذلك إجحافاً بحق العامل لا سيما وأنه هو الطرف الضعيف في عقد العمل وهو الذي يحتاج إلى الحماية والرعاية لذلك نأمل على المشرع الأردنـي أن ينظم أحكام بطلان عقد العمل بصورة واضحة وجلية وأن يكفل للعامل الحد الأدنـى من الحقوق الممنوحه له في جميع الحالات والأحوال وذلـك لـسد الطريـق أمـام أصحاب العمل الذين قد يستغلون إعلان بطلان عقد العمـل للـتخلص مـن تنفيـذ الالتزامات المفروضة عليهم وتحديداً إلتزامهم الرئيسي بدفع الأجر للعامل.

---

(1) محمود، همام، قانون العمل "عقد العمل الفردي"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،(1981)، ص 223.

(2) كيرة، أصول قانون العمل، ص273_274.

(3) ابو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص172.

(4) أنظر: نص المادة (45) من قانون العمل الأردني.

(5) المغربي، بطلان عقد العمل، ص 31.

ثانياً: مسؤولية صاحب العمل باعتباره متبوعاً

نصت المادة (1/288) من القانون المدني الأردني على ما يلي:" 1- لا يسأل أحد عن فعل غيره. ومع ذلك فللمحكمة بناء على طلب المضرور إذا رأت مبرراً أن تلزم بأداء الضمان المحكوم به على من أوقع الضرر:

أ- من وجبت عليه قانوناً أو اتفاقاً رقابة شخص في حاجة إلى الرقابة بسبب قصره أو حالته العقلية أو الجسمية إلاّ إذا أثبت أنه قام بواجب الرقابة أو أن الضرر كان لا بد واقعاً ولو قام بهذا الواجب بما ينبغي من العناية.

ب- من كانت له على من وقع منه الإضرار سلطة فعليه في رقابته وتوجيهه ولو لم يكن حراً في اختياره إذا كان الفعل الضار قد صدر من التابع في حال تأدية وظيفته أو بسببها".

أن استعراض نص المادة أعلاه يبين لنا أن هنالك مسؤولية تنشأ في مواجهة المتبوع عن عمل التابع فيسأل المتبوع عن الأعمال التي صدرت عن التابع والحقت ضرراً بالغير وذلك أثناء تأديتة لوظيفته أو بسبب تلك الوظيفة[1].

ولكن المشرع قد فرض مجموعه من الشروط القانونية الواجب توافرها لكي تقوم وتنشأ هذه المسؤولية بمواجهة المتبوع حيث يمكن إجمالها بما يلي:

1_ توافر علاقة التبعية

تنشأ هذه العلاقة عندما يكون للمتبوع على التابع سلطة فعلية تخوله رقابته وتوجيهه وإصدار الأوامر إليه وتتحقق مسؤولية المتبوع فور ثبوت هذه السلطة الفعلية دون النظر الى مصدر هذه السلطة وما إذا كان المتبوع يتمتع بحرية اختيار التابع أم لا مع الأخذ بعين الاعتبار أن أغلب حالات التبعية تنشأ عن عقد بين التابع والمتبوع كما في المصانع والمتاجر والخدمة في المنازل[2].

---

(1) الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، ص 64. وانظر: السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الثاني، الطبعه الثالثه، دار النهضة العربية، القاهرة، 1981، ص1393 ومابعدها.

(2) الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني "مصادر الالتزام"، ص 574. وأنظر: اللصاصمة، عبد العزيز، المسؤولية المدنية التقصيرية "الفعل الضار أساسها وشروطها"، الطبعة الأولى،الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص221 وما بعدها.

2_ صدور الفعل الضار حال تأدية الوظيفة أو بسببها

لا تقوم مسؤولية المتبوع إلاّ إذا تحققت مسؤولية التابع ذلك أن الأولى تتفـرع عن الثانية وحتى تقوم مسؤولية التابع ينبغي أن يكون ثمة عمل صادر منه أدى إلى إلحاق الضرر بالغير، وأن يكون هذا العمل حال تأدية الوظيفة أو بسببها. فالقاعـدة هي أن يقع الفعل المسبب للضرر من التابع أثناء هذه الوظيفة أو بسببها ولا يكفـي هنا أن يقع الفعل بمناسبة الوظيفة، والمعيار في ذلك، أن يثبت أن التابع مـا كـان ليستطيع ارتكاب الفعل المؤدي إلى الضرر وما كان يفكر في ارتكابـه لـولا هـذه الوظيفة. ويستوي في ذلك أن يتحقق الفعل عن طريق تجاوز حدود الوظيفة أو عن طريق الإساءة في استعمال الوظيفة أو حتى عن طريق استغلالها ويستوي كذلك أن يكون الفعل بأمر من المتبوع أو بدون أمر، علم به المتبوع أم لم يعلم[1].

إن التطرق الى الشروط القانونية الواجب توافرها لقيام مسؤولية المتبوع عـن أعمال تابعه تؤكد لنا كقاعدة عامة أن صاحب العمل يكون مسؤولاً عن الأعمال التي يقوم بها العامل في مواجة الغير أثناء تأدية عمله أو بسبب هذا العمل[2].

وإن هذه المسؤولية تبقى قائمة أيضاً في حالة اذا ما تم إعلان بطـلان عقـد العمل فصاحب العمل يبقى مسؤولاً عن الأعمال التي صدرت عن العامل خلال فترة عمله ولا تنتفى هذه المسؤولية نتيجة إعلان بطلان عقد العمل. ويتأكد لنا ذلك مـن خلال استقراء نص المادة (288) من القانون المدني آنفة الذكر والتي تبين لنا مـن خلال تطبيقها على علاقة صاحب العمل مع العامل بأنه يسأل عن الفعل الضار الذي يصدر عن العامل في جميع الحالات باعتباره مسؤولاً عن عملـه وذلـك بموجـب العلاقة التبعية الفعلية التي تربطه بالعامل فالبطلان في هذه الحالة لا ينفي مـسؤولية صاحب العمل عن الأعمال التي صدرت عن العامل خلال فترة تنفيذه لعقد العمـل المبرم بينهما. فالمسؤولية هنا لا تستلزم بالضرورة وجود عقد صحيح يربط التـابع بالمتبوع ويكفي وجود سلطة فعلية للمتبوع على التابع تمكنه من إصدار الأوامر إلى

(1) الفار، مصادر الالتزام، ص 219.
(2) المغربي، بطلان عقد العمل، ص 32.

التابع في طريقة أداء عمله والرقابة عليه ومحاسبته وتبقى هذه المسؤولية قائمة في مواجهة صاحب العمل[1].

وذلك تحقيقاً للعدالة ولحماية الغير حسن النية لا سيما وأن السلطة الفعلية لتحقق هذه النوع من المسؤولية متوافر في العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل على الرغم من إعلان بطلان عقد العمل.

ثالثاً: حقوق العامل المقررة في قانون الضمان الاجتماعي

"إن التطرق الى حق العامل المقرر له بموجب قانون الضمان الاجتماعي يقودنا ابتداءاً إلى بيان الدور الأساسي الذي يهدف اليه هذا القانون، لاسيما وأنه ينصب بشكل عام حول قيامه بحماية القيم التي يقوم عليها المجتمع في نطاق الضمان الاجتماعي. وهذه القيم لم تعد محصورة في الحرية بمعناها المجرد وصيانة الإستقلال الفردي بقدر ما أصبحت ضمان عدالة التوزيع في المجتمع في إطار قيادة رشيدة للتطور الاجتماعي والاقتصادي برمته وهذه القيم تعطي لقانون الضمان دوراً جديداً هو دور الإرادة القانونية للإنشاء وتشكيل وإنهاء العلاقات التأمنية"[2].

وذلك الدور هو ذاته الذي يقوم به العقد في التأمين العادي ولذلك فإن قانون الضمان يحدد العلاقات التي يحكمها ويقرر قيامها فهو يقوم على تحديد الحقوق والالتزامات الناشئة عن العلاقات التأمنية دون أن يترك أي مجال للإرادة في هذا الأمر، كما يقرر متى تنتهي العلاقة التأمينية فقانون الضمان الاجتماعي لا يقوم بدور حماية الإرادات وكفالة حريتها والمساواة بينها وإنما يقوم بذلك الدور الذي تقوم به الإرادات ذاتها في النظام التقليدي الحر لا سيما وأن قواعده آمرة ومتعلقة بالنظام العام بمعناه التقليدي الذي يمس كل ما يتعلق بحماية القيم الإنسانية في المجتمع متمثلة بالحرية والمساواة والنظام العام الإقتصادي والإجتماعي في مجال

(1) فرج، النظرية العامة للالتزام، ص 409 وما بعدها.
(2) دهمان، فؤاد، التشريعات الأجتماعية "قانون العمل"، الطبعة الثانية، دار الفكر، القاهرة، 1962، ص22 وما بعدها.

قانون الضمان الاجتماعي. وعليه ونظراً لهذه الأهمية التي يوفرها قانون الـضمان الاجتماعي لعدد كبير من أبناء هذا المجتمع[1].

لذلك فقد فرض المشرع الأردني على صاحب العمل ضرورة القيـام باتخـاذ كافة الإجراءات القانونية اللازمة لإخضاع العمال الذين يعملون لديه لأحكام قـانون الضمان الإجتماعي وذلك حمايةً لهم من المخاطر التي قد يتعرضون لها أثناء فتـرة العمل أو بعدها سواء فيما يتعلق بإصابات العمل أو بأمراض المهنة أو فيما يتعلـق باستحقاقهم لراتب تقاعد الشيخوخة أو للتعويضات الممنوحة لهم بموجب أحكام هـذا القانون الذي يشكل دوراً مهماً وفعالاً بتوفير القدر اللازم من الحماية الواجب منحها للقوة العامله في هذا المجتمع. وهذا بدوره يقودنا إلى الحديث عن بيان مصير حـق العامل بالمدة التي خضع لها للأحكام قانون الضمان الاجتماعي قبل الإعـلان عـن بطلان عقد عمله؟. وهل تحسب هذه المدة من ضمن مدة التقاعـد؟ وهـل يخـضع للحماية المتعلقة بإصابات العمل؟.

إن الإجابة عن هذه التساؤلات تكمن من خلال بيان الدور الأساسي التي تقوم به مؤسسة الضمان الإجتماعي من حيث توفير الحماية الإجتماعية للعامـل مقابـل المبالغ والإشتراكات التي تدفع إليها. وهذا بدوره يبين لنا أن المـدة الـسابقة علـى إعلان بطلان عقد العمل والتي تم تسديد الاشتراكات عنها سوف تحسب من ضـمن مدة خدمة العامل عند احتساب مدة التقاعد، لا سيما وأن المشرع في قانون الضمان الإجتماعي لم يشترط وجود عقد عمل للخضوع أو للإنتساب الى مؤسسة الـضمان الإجتماعي ،حيث سمح بالإنتساب الإختياري دون وجود عقد عمل وسـمح أيـضاً للمشترك أن يقوم بشراء بعض المدد لغايات استكمال مدة التقاعد[2].

هذا من جانب ومن جانب آخر فإن العامل يخضع للحماية المتعلقـة بمخـاطر المهنة وإصابات العمل التي قد يتعرض لها وذلك وفقاً للأحكـام قـانون الـضمان الاجتماعي. على الرغم من بطلان عقد عمله وذلك تحقيقاً للعدالة ومراعـاة للآثـار

([1]) عبيدات، عوني محمود، شرح قانون الضمان الأجتماعي، الطبعه الاولى، دار وائل للنشر، عمان، 1998، ص10 وما بعدها.

([2]) المغربي، بطلان عقد العمل، ص 32. وانظر: أيضاً المادتين (8، 64) من قانون الضمان الاجتماعي.

الاجتماعية التي قد تنشأ عن ذلك لا سيما وأن الإجماع منعقداً على استفادة العامل من أحكام قانون الضمان الاجتماعي على الرغم من إعلان بطلان عقد عمله[1].

2.2.3 آثار عقد العمل في المرحلة اللاحقة على إعلان بطلانه

إن إعلان بطلان عقد العمل الفردي يترتب عليه وبصورة مباشرة وقف علاقة العمل حيث ينتهي العقد فور إعلان بطلانه ولا يرتب أية آثار قانونية. وذلك وفقا للمبادئ العامة الواردة في القانون المدني. ولكن ما يتبادر إلى الذهن في هذا الصدد هو معرفة مدى أحقية العامل في الحصول على الحقوق المترتبة له وعلى الالتزامات المفروضة عليه نتيجة إنهاء عقد العمل وإعلان بطلانه. فهل يكون هنالك حق للعامل بالتعويض عن مهلة الإشعار وعن الفصل التعسفي؟. أو عن الضرر الناجم عن فقد العمل؟. أو عن بدل الإجازات السنوية التي لم يحصل عليها؟. أو عن بدل مكافأة نهاية الخدمة؟. وهل يبقى له الحق بالحصول على شهادة الخدمة؟. وهل يبقى العامل ملتزماً بعدم منافسة صاحب العمل وحفظ أسراره؟. لا سيما وأن هنالك واقعة مادية حقيقية لا يمكن تجاهلها وهي أن العامل قد عمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه وهذه الواقعة الفعلية رتبت مجموعة من الحقوق والالتزامات على عاتق العامل وصاحب العمل. ومن هنا سوف يتم الإجابة عن جميع تلك التساؤلات من خلال التطرق إلى دراسة النقاط التالية:

أولاً: حق العامل في التعويض عن مهلة الإشعار

نصت المادة (23/أ) من قانون العمل على أنه "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطيا برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين".

يبين لنا النص أعلاه إلى أن المشرع الأردني قد أوجب على راغب إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة أن يقوم بإشعار الطرف الآخر قبل شهر واحد على الأقل،

---

(1) أحمد، بطلان عقد العمل الفردي، ص 125-127.

بمعنى أنه يتوجب على طالب الإنهاء أن يمهل الطرف الآخر قبل إنهائه لعقد العمل غير المحدد المدة حيث أن مدة شهر الإشعار تسري سواء كانت من جانب صـاحب العمل أو من جانب العامل، وذلك لكونها تتعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق علـى مخالفتها سواء كان ذلك بالتقصير أو الإعفاء منها، إلاّ إذا كانـت المخالفـة أصـلح للعامل[1].

فالإشعار هو إعلان إرادة أحد العاقدين إلى الآخر بإنهاء العقد، ويـصدر هـذا الإعلان قبل الإنهاء بمدة معقولة، والغاية من مهلة الإشعار هو عدم مفاجئة الطرف الآخر في العقد، ودرء الضرر الذي يمكن أن يلحق به، فخلال مهلة الإشعار يستطيع العامل البحث عن عمل جديد تجنبا للوقوع في البطالة وكذلك يستطيع صاحب العمل أن يبحث عن عامل جديد يتعاقد معه بدل العامل الذي سينتهي عقده[2].

ولكن هل تبقى هذه الغاية المرجوة من مهلة الإشعار قائمة عندما يـتم إعـلان بطلان عقد العمل، وهل يستحق العامل بدل قيمة هذه المهلة نقداً؟.

إن بطلان عقد العمل وإنهائه لهذا السبب لا يكون مترتبا على قـرار فـردي صادر من العامل أو صاحب العمل فالمنطق لا يتصور التقيد بمهلة الإشعار إلا في حالة الإنهاء الفردي من جانب إحدى طرفي عقد العمل. لذلك فإن إعلان بطلان عقد العمل لا يرتب حقاً للعامل في الحصول على التعويض عن عـدم مراعـاة مهلـة الإشعار، فبطلان العقد يلزم العامل بترك المشروع فورا دون انتظار لانقضاء مهلة الإشعار. فلا يتقيد العامل ولا صاحب العمل بهذه المهلة لأنها تعتبر شكلا من أشكال حماية الوظيفة ولا يمكن التمسك بها في ظل وظيفة تم شغلها بطريقة غير قانونيـة فبالتالي لا يحق للعامل أن يطالب بتعويض في حالة الإنهاء المفاجئ حـال إعـلان بطلان العقد حيث يتوقف العقد عن إحداث آثاره القانونية فور إعلان بطلانه[3].

---

(1) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص446 وما بعدها.
(2) العتوم، منصور، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، الناشر (المؤلف)، عمان، 1999، ص136.
(3) أحمد، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل، ص142.

ثانياً: حق العامل في التعويض عن الضرر الناجم عن فقد العمل بسبب بطلان العقد

نصت المادة (25) من قانون العمل على أنه "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفيا ومخالفا لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32)، (33) من هذا القانون على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد عن ستة أشهر ويحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل". كما نصت المادة (26/أ) من ذات القانون على أنه"اذا انهى صاحب العمل عقد العمل محددالمدة قبل إنتهاء مدته او أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل إستيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى إنتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاءعقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون."

إن استقراء نص المادتين أعلاه يبين لنا أن المشرع الأردني قد فرض تعويض على صاحب العمل عند قيامه بفصل العامل دون مبرر شرعي أو قانوني، فالعقد عندما ينتهي لسبب غير مشروع أو بدون مبرر من قبل صاحب العمل يرتب تعويضا للعامل[1].

ولكن هل يبقى هناك حقاً قانونياً للعامل بذلك التعويض عند إعلان بطلان عقد العمل بسبب يعود إلى صاحب العمل؟.

ابتداءاً فإن إعلان بطلان عقد العمل لا يرتب الآثار ذاتها المترتبة على إنهاء عقد العمل إنهاءاً غير مشروعا، فالعامل لا يستحق بدل الفصل التعسفي إذا كان العقد عقداً غير محدد المدة أو الأجر عن المدة المتبقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة. وذلك لأن هذه الآثار تترتب عندما يكون الإنهاء قد تم بقرار فردي من

(1) البربري، محمد عماد، آثار انتهاء عقد العمل، (د.ن)، (د.م)،(د.ت)، ص321 وما بعدها.

صاحب العمل دون مراعاة أحكام القانون أما في حالة إعلان بطلان عقد العمل فإن زوال علاقة العمل يتم انصياعا وتطبيقا لأحكام القانون[1].

فالعامل لا يستحق التعويض عن الضرر الناجم عن فقدانه لعمله وفق الأحكـام الواردة بقانون العمل، فالإنهاء بسبب إعلان بطلان عقد العمل لا يشكل فصلاً تعسفياً من قبل صاحب العمل الذي يبقى مسؤلاً عن ذلك التعويض وفقا لأحكام المـسؤولية التقصيرية وليس العقدية، فإذا كان البطلان ناتج عن خطأ ارتكبه صاحب العمل فإنه يبقى مسؤلاً عن كافة الأضرار التي تلحق بالعامل جراء فقدانه لعمله. وذلـك وفقـا لأحكام المادة (256) من القانون المدني والذي جاء فيها "كل إضرار بـالغير يلـزم فاعله بضمان الضرر ولو كان غير مميز".

ثالثاً: حق العامل في الحصول على شهادة الخدمة

إن لشهادة الخدمة أهمية خاصة للعامل عند البحث عن عمل جديد مهما كـان سبب انتهاء الخدمة والقول بامتناع صاحب العمل عن إعطاء هذه الشهادة يؤدي إلى تعطيل حق العامل في سرعة إيجاد عمل له. ومن الإنصاف أن نقول أن مـن حـق صاحب العمل الجديد الذي سوف يقوم بتشغيل العامل أن يقف على نشاطه الـسابق فشهادة الخدمة تبين نوع العمل الذي سوف يتفق عليه العامل مع صـاحب العمـل الجديد وعلى كيفية تحديد، الأجر فالعامل الجديد في المهنة يختلف أجره بلا شك عن العامل ذو الخبرة والتجربة[2].

لذلك فقد منح المشرع الأردني هذا الحق للعامل في حدود نص المادة (30) من قانون العمل والذي جاء فيها "على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقـه للخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات".

يتبين لنا من النص أعلاه أن المشرع قد فرض على صاحب العمل التزاماً في مواجهة العامل بعد إنتهاء عقد عمله أياً كان سبب انقضاء العقد حتى ولو كان العقد

---

(1) المغربي، أحكام بطلان عقد العمل، ص27.
(2) البربري، آثار انتهاء عقد العمل، ص90 وما بعدها.

انتهى لخطأ العامل وفقا لنص المادة (28) من ذات القانون. فمعنى ذلك أن صاحب العمل ملزم بإعطاء شهادة نهاية الخدمة أياً كان سبب الانتهاء فـالنص ورد عامـا فيعمل به على عمومه وفقا لنص المادة (218) من القانون المدني والتي جاء فيهـا "المطلق يجري على إطلاقه إذا لم يقم دليل التقييد نصاً أو دلالة". فـالتزام صـاحب العمل بإعطاء شهادة نهاية الخدمة مقيد بأمرين:

الأمر الأول: ضرورة طلبها من جانب العامل ومن ثم فإذا لم يطلبها فلا إلـزام على صاحب العمل.

الأمر الثاني: أن تشتمل الشهادة على البيانات التي حددها المشرع والتي تتمثل في إسم العامل ونوع العمل وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة.

فهذه البيانات تشكل الحد الأدنى من المعلومات الواجب ذكرها مع الأخذ بعـين الاعتبار إلى عدم ذكر أية بينة تشير إلى كفاءة العامل لأن ذلك يكون عقبة في سبيل التحاق العامل بعمل جديد إذا دون رب العمل بالشهادة انتقاصا مـن قـدرة العامـل وكفاءته[1].

كما يجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل ذكر بعض البيانـات الإضـافية كالأجر والمرتبات الأخرى وما كان يتمتع به العامل من امتيازات إن وجدت بجانب بيانات شهادة إنهاء الخدمة كما يتوجب على صاحب العمل أيضا رد جميع الوثـائق والأوراق التي أودعها العامل خلال مدة خدمته[2].

مما تقدم فإنه يثور لدينا التساؤل عن مصير التزام صاحب العمل بتقديم هـذه الشهادة في حالة إعلان بطلان عقد العمل فهل يبقى هنالك حق للعامـل بالمطالبـة بشهادة الخدمة وبالأوراق والشهادات التي أودعها لدى صاحب العمل؟.

ابتداءاً فإنه لا بد لنا من الإشارة إلى أن حصول العامل علـى شـهادة نهايـة الخدمة لا يتطلب بالضرورة توافر عقد عمل صحيح إذ يكفي دخول العامـل إلـى العمل واستلامه له ثم تركه والخروج منه، فبطلان عقد العمل لا ينفي أن العامل قد

---

(1) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص460، ص461.
(2) كرم، قانون العمل، ص176. وانظر: نص المادة (4/822 و 5/822) من القانون المدني الأردني.

قام بالعمل فعلاً وأنه في أداء العمل كان خاضعا لعلاقة التبعية وتحت إشراف ورقابة صاحب العمل ومن ناحية أخرى فإن قواعد العدالة والعرف توجب على صاحب العمل إعطاء هذه الشهادة للعامل وبدون مقابل كما يلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها[1].

نخلص مما تقدم أن حق العامل بالمطالبة بشهادة نهاية الخدمة وبالأوراق والشهادات التي أودعها لدى صاحب العمل يبقى قائما وذلك لأن هذا الحق لا يتطلب وجود عقد عمل صحيح بل يكفي توافر العلاقة الفعلية ما بين العامل وصاحب العمل وهذا ما تتطلبه قواعد الإنصاف والعدالة التي تستوجب إعطاء هذه الشهادة للعامل لا سيما وأنها تتفق مع الواقع والحقيقة بأن العامل كان قد أدى عملا لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه.

رابعاً: حق العامل في التعويض عن بدل الإجازات السنوية التي لم يحصل عليها

تقتضي المصلحة الاجتماعية والمصلحة الشخصية للعامل إعطاءه إجازة يتفرغ خلالها لشؤونه الشخصية وشؤون أسرته وليرتاح من عناء العمل، ولكي يستأنف نشاطه بعد انقضائها وهو أكثر إقبالا على عمله بعد أن أخذ نصيبه من الراحة، ولقد منح المشرع الأردني هذا الحق للعامل دون أي شرط لاستحقاقه الإجازة السنوية سوى أن ينطبق عليه وصف العامل وهذا بدوره يشكل أهمية كبيرة للطبقة العاملة. فالعامل يستحق الإجازة السنوية في أي وقت بعد استخدامه شريطة أن تكون مدة الإجازة التي سيأخذها بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة[2].

وبناءاً على ذلك نصت المادة (61/ب) من قانون العمل على ما يلي "إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة".

---

(1) أحمد، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل، ص145، ص146. وانظر: حسن، علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعيه، الإسكندرية، 1996، ص278-280.

(2) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص197 وما بعدها.

كما نصت المادة (63) من ذات القانون "إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لـم يستعملها من تلك الإجازة".

نلاحظ أن المشرع قد أعطى الحق للعامل الذي انتهى عقد عمله لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازته السنوية الحصول على الأجر عن تلك الأيام علـى الرغم من تضارب الآراء حول مدى استحقاق العامل للمقابل النقدي عن تلك الأيـام التي لم يستعملها من إجازته السنوية في حال تركه للعمل لأي سبب دون حـصوله عليها، فذهب رأي[1]. الى القول بعدم استحقاقه للأجر باعتبار أن الأجـر يجـب أن يكون مقابل جهده أو عمل وأن العامل في الإجازة لم يقم بأي عمل ولم يقدم أي جهد فبالتالي فإن الأجر مقرون بالعمل.

وذهب رأي أخر _ وهو الراجح _ الى القول باستحقاق العامل للأجـر أثنـاء تمتعه بالإجازة باعتبار أن الإجازة حق للعامل وهدفها حماية القوى العاملة وتتعلـق بالصالح العام. وذلك لأن إتاحة الفرصة للعامل للخلود والراحة يؤدي إلى اسـتعادته لنشاطه وتجديد قواه بما يستطيع معه أن يواصل العمل وبالتالي يساهم إيجابيـاً فـي زيادة الإنتاج. ومن هنا فإن المشرع قد حمى العامل من نفسه ومن صاحب العمـل عندما أبطل أي اتفاق يتضمن التنازل عن الإجازة السنوية وذلك لارتباطها بالنظـام العام[2].

ولايثبت هذا الحق للعامل إذا ما تقرر بطلان عقد عمله فهو لا يستحق مقـابلاً مادياً عن الإجازة السنوية التي استحقت له وذلك لأن المشرع الأردني منح هذا الحق للشخص الذي ينطبق عليه وصف العامل فقط وبالتالي وحيث أن هـذا الوصـف لا يتوافر عند إعلان بطلان عقد العمل بالشخص الذي قام بالعمل وذلك لعدم توافر عقد عمل صحيح. وهذا على خلاف ما جاء به بعض الفقة[3]. الذي منح العامـل الحـق بالحصول على بدل الإجازات السنوية التي استحقت له على الرغم من إعلان بطلان

---

(1) علي، شرح قانون العمل الأردني، ص128.
(2) حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 327 وما بعدها..
(3) أحمد، بطلان عقد العمل وأثره على حقوق العامل، ص147.

عقد العمل وذلك لأن الأمر في الحصول على تلك الإجازة يرتبط بالأعمال الفعليـة التي قام العامل بتنفيذها لمصلحة صاحب العمل.

خامساً: حق العامل بالتعويض عن بدل مكافأة نهاية الخدمة

نُظمت هذه المكافأة بمقتضى نص المادة (32) من قانون العمل والذي ورد فيها "مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمـدة غيـر محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب مـن الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى من كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كلّه أو بعضه يحسب علـى أسـاس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعـلاً خلال الأثنى عشر شهراً السابق لإنتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمة هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد علـى شهر كأنها مدة استخدام متصلّة عند حساب المكافأة".

إن استقراء نص المادة أعلاه يقودنا إلى القول بأن مكافأة نهاية الخدمـة تقـوم على اعتبارات العدالة في جانب العامل واعتبارات المصلحة في جانـب المجتمـع، فتأبى العدالة من ناحية أن يفصل العامل دون حصوله على مبلغ من المال يـستطيع أن يواجه به مطالب الحياة إلى أن يحصل على عمل جديد أو يستغله فيما يعود عليه بدخل ثابت، وتقضي مصلحة الجماعة من ناحية أخرى تزويد العامل بهذا المبلغ من المال الذي يتحدد في مكافأة نهاية الخدمة حتى لا يصبح عالة على المجتمـع هـو وأسرته[1].وقد اشترط المشرع الأردني لحصول العامل على هذه المكافأة على مـا يلي[2].

---

(1) البربري، آثار انتهاء عقد العمل، ص157. وانظر، العمروس، انور، قضاء العمال، الطبعة الثانية، (د. ن)، (د. م)، (1982/1981)، ص779_790.

(2) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص455-457. وأنظر: البربري، أثار إنتهاء عقد العمل، ص458.

1_ ألا يكون العامل خاضعاً لأحكام قانون الضمان الإجتماعي

يشترط لحصول العامل الذي انقضى عقده أن لا يكون مستفيداً من أحكام قانون الضمان الإجتماعي، فعلى ذلك إذا كان العامل خاضعاً لأحكام قانون الضمان الإجتماعي لا يحصل على مكافأة نهاية الخدمة.

2_ أن يكون عقد العمل الذي يرتبط به العامل عقداً غير محدود المدة

فيلزم بالإضافة إلى كون العامل غير خاضع لأحكام قانون الضمان الإجتماعي أن يكون عقد العمل الذي انقضى والذي يرتبط بمقتضاه العامل عقداً غير محدود المدة، فعلى ذلك إذا كان عقد العمل الذي انقضى من العقود المحدودة المدة فإن العامل لا يحق له المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة حتى وإن كان لا يستفيد من نظام الضمان الإجتماعي.

3_ أن ينقضي عقد العمل لأي سبب من أسباب الانقضاء

يلزم بالإضافة إلى ما سبق من شروط أن ينتهي عقد العمل لأي سبب من أسباب الإنتهاء دون تمييز بين سبب وآخر في استحقاق العامل للمكافأة. ويعد هذا الحكم ميزة من المزايا التي جاء بها قانون العمل لصالح طبقة العمال.

فمكافأة نهاية الخدمة لا تعتبر تعويضاً للعامل، فالعامل يستحقها رغم عدم حدوث ضرر له ورغم عدم ارتكاب صاحب العمل خطأ. فهي ليست تعويضاً عن ضرر ما لحق العامل جراء انتهاء العقد. على الرغم من أن الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة كانت مدار خلاف بين الفقهاء وذلك على النحو التالي:

الرأي الأول:

ذهب أنصاره إلى تكييف مكافأة نهاية الخدمة على أنها أجر إضافي يلتزم صاحب العمل بدفعة للعامل بمناسبة انتهاء عقد العمل [1].

الرأي الثاني:

يرى أصحابه أن المكافأة يمكن ردها إلى مبدأ حسن النية الذي يجب أن يسود طرفي العلاقة التعاقدية والذي يفترض على صاحب العمل عدم الإضرار بالعامل

(1) غانم، اسماعيل، قانون العمل، الطبعه الأولى، (د. ن)، (د. م)، 1962، ص571.

دون مبرر، أي يفترض عليه ضمان استمرار علاقة العمل بينهما طالمـا لـم يقـم العامل بإنهائها بنفسه [1].

الرأي الثالث:

ذهب الفريق الثالث إلى القول بأن المكافأة تعتبر ملحقاً للأجر يتأخر دفعه إلى حين انتهاء العقد[2].

الرأي الرابع:

ذهب فريق رابع إلى أن مكافأة نهاية الخدمة أقرب إلى الضمان والتأمين منهـا إلى الأجر المؤجل[3].

يمكن القول مما تقدم أن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر ضمان وتأمين للعامل يثبت له عند انتهاء عقد عمله لأي سبب من الأسباب، باستثناء الحالة التي يتم فيها إعلان بطلان عقد العمل. ويعود السبب في ذلك إلى أن مصدر هذه المكافأة هو القانون وأن الشروط القانونية –آنفة الذكر- الواجب توافرها لاستحقاق مكافأة نهايـة الخدمـة لا تتوافر عندما يتم إعلان بطلان عقد العمل وتحديداً الشرط المتمثل بضرورة أن يكون عقد العمل غير محدد المدة. وهذا بدوره لا ينسجم مع الآثار القانونية العامة المترتبة على البطلان. فالعقد ينقضي ولا يصبح له أي وجود فهو والعدم سواء وبالتالي فإن حق العامل يقتصر فقط على المطالبة بالتعويض وفقا لأحكام المسؤولية التقصيرية، إذ ما توافرت شروطها القانونية وذلك تحقيقا للعدالة وإنصافاً للعامل.

سادساً: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

قد يرى صاحب العمل أن الإلتزام القانوني المترتب على العامل بالحفاظ على الأسرار الخاصة بالعمل لا يوفر له الحماية الكافية، باعتبار أنه لا يمنع العامل بعـد انتهاء عقده من ممارسة نشاط مماثل لما يباشره صاحب العمل ممـا يـشكل ذلـك خطورة على صاحب العمل وخاصة إذا ما تمكّن العامل بحكـم عملـه لديـه مـن الإطّلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاءه. مما قد يدفعه ذلك إلى إنهاء عمله مـع

---

(1) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص458.

(2) زكي، محمد جمال الدين، عقد العمل، الطبعه الثانية، (د. ن)، (د. م)، 1982، ص834.

(3) شنب، محمد لبيب، شرح قانون العمل، الطبعه الرابعه، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص636.

صاحب العمل بغية الاستفادة بما اطلع عليه من أسرار في نشاط مستقل يقـوم بـه منافساً لصاحب العمل، بذلك فإن هذا الأمر يدفع صاحب العمل إلى إضافة شرط في عقد العمل يمنعه من منافسته ومن القيام بنشاط مماثل لنشاطه بعد انتهاء عقده. مـع الأخذ بعين الاعتبار إلى أن هذا الشرط وإن كان يحقق مصلحة مباشـرة لـصاحب العمل إلا أنه يمثل قيداً خطيراً على حرية العامل في ممارسة ما شاء من نشاط بعد انتهاء عقده[1].

فالمنافسة تتمثل بقيام العامل بمنافسة صاحب العمل أثناء سريان عقد العمـل وهذا أمر غير جائز تحت طائلة مسؤولية العامل سواء تمت المنافسة خلال ساعات العمل أو خارج أوقات الدوام. وذلك وفقاً للإلتزام العامل بالتفرغ لعمله لدى صاحب العمل المفروض عليه بموجب نص الماده (816) من القانون المدني والتي تـنص على أنه "لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر، ولا أن يعمل مـدة العقد لدى غير صاحب العمل، وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه".

فالقانون أوجب على العامل التفرغ لعمله بصورة مطلقة لدى صاحب العمـل دون أن يشغل نفسه بأي عمل آخر لدى صاحب عمل آخر، سواء كان ذلك أثنـاء ساعات العمل أو بعد انتهاءها. وذلك مراعاةً لمصلحة صاحب العمل، لأن العامـل عندما يعمل بعد انتهاء ساعات العمل لدى صاحب عمل آخر، يأتي الى العمل مرهقاً في اليوم التالي مما يؤثر سلبياً على إنتاجه ومهارته. ومن هنا يتبين لنا أنه لا يجوز للعامل منافسة صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل وفقاً لأحكام القانون ولمبـدء حسن النية في تنفيذ العقود، وهذا على خلاف المنافسة التي يقوم بها العامـل بعـد انتهاء العقد فهي جائزة ومشروعة كأصل عام إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك[2].

وهذا ما أكدته المادة (1/818) من القانون المدني حيث جاء فيهـا " إذا كـان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على اسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز

---

(1) محمود، قانون العمل، ص286 وما بعدها.

(2) العتوم، شرح قانون العمل، ص95. وأنظر: ابو شنب، شرح قانون العمل، ص154-155.

للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد".

يقودنا النص أعلاه إلى القول بأن شرط عدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد يتوجب أن يتم الاتفاق عليه مسبقاً بين العامل وصاحب العمل، وذلك من خلال إفراد شرطاً في عقد العمل ينظم ذلك مع مراعاة ما ورد بنص المادة (2/818) من القانون المدني والذي جاء فيها "على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل".

يتضح لنا أن الأصل العام هو حرية العامل في العمل وأن الاستثناء يكمن بفرض إلتزام على العامل بعدم منافسة صاحب العمل، وخصوصاً فيما إذا كانت طبيعة عمل العامل تسمح له بالإطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المؤسسة، على أن يحدد هذا الإلتزام من حيث الزمان والمكان ونوع العمل وأن لا يتضمن شرطاً جزائياً مبالغاً فيه بقصد إجبار العامل على البقاء لدى صاحب العمل. فأساس هذا الالتزام هو الإتفاق الوارد في عقد العمل، فإذا ما تبين بطلان العقد فإن هذا الالتزام لم يعد له وجود، ذلك لأن إخلال العامل بهذا الالتزام يؤدي إلى قيام مسؤوليته العقدية التي تنتهي وتنعدم فور إعلان بطلان عقد العمل[1].

نخلص هنا إلى أن الإلتزام المترتب على عاتق العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل ينقضي فور إعلان بطلان عقد العمل، لانتفاء الأساس القانوني لهذا الشرط الإتفاقي مع إحتفاظ صاحب العمل بحقه بالرجوع على العامل وفقا لأحكام قانون المنافسة غير المشروعة إذا ما توافرت إحدى حالاتها.

سابعاً: التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل

لا يجوز للعامل إفشاء أسرار صاحب العمل المهنية بإطلاع الغير عليها أو سماحه له بحكم وظيفته بذلك سواء كان ذلك الغير يعمل بنشاط منافس لنشاط صاحب العمل الذي يعمل به العامل أم لا. فإلتزام العامل بالمحافظة على أسرار

([1]) المغربي، أحكام بطلان عقد العمل، ص29.

العمل ينبع من التزام أعم وأشمل يفرضه واجب تنفيذ العقد بحسن نية والذي يفرض على العامل الإمتناع عن كل ما من شأنه الإضرار بصاحب العمل لا سيما وأن هذه الأسرار قد تتصل بأمور فنية أو قد تتعلق بمعلومات عن الآلات والمواد المستخدمة في الإنتاج، وقد تكون هذه الأسرار تجارية خاصة بمعلومات عن النشاط التجـاري للمنشأة وجهات تصريف منتجاتها أو أسعار المنتج أو أسماء عملاء توزيعه[1].

ونظراً لأهمية هذه الأسرار البالغة الأهمية فـي الحيـاة العمليـة والتجاريـة والصناعية فقد كانت محل عناية للمشرع الأردني وذلـك بتخصيـصها بنـصوص قانونية تفرض على العامل الإلتزام بعدم إفشائها تحت طائلة المسؤولية، فقد نـصت المادة (19/ب) من قانون العمل بأنه "على العامل..... 1- المحافظة على أسـرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعـد انقضاء عقد العمل وفقا لما يقتضيه الإتفاق أو العرف".

إن ورود هذا النص يوجب على العامل التقيد بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل وذلك وفقاً لمبدء حسن النية في تنفيذ العقد والمشار إليه ضمن نص المادة (1/202) من القانون المدني والتي ورد فيها:"يجب تنفيذ العقد طبقاً لماإشتمل عليه وبطريقـة تتفق مع ما يوجبة حسن النية" هذا من جانب ومن جانب آخر، فإن إفشاء أسـرار صاحب العمل إلى منافسيه يلحق به ضرراً جسيماً لذلك فقد تشدد المشرع الأردنـي في هذا الإلتزام وجعله قائماً أثناء مدة العقد وبعد انقضائه وأعطى صـاحب العمـل الحق في فصل العامل دون إشعار إذا أفشى تلك الأسرار فهذا الالتزام يبقى قائماً ما دامت المعلومات سرية،أما إذا زالت عنها هذه الصفة بأن ذاعت وانتشرت فلا يبقى محل للالتزام المذكور[2].

مما تقدم نجد أن التزام العامل بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل هو التزام قائم على عاتق العامل في جميع الحالات بما فيها الحالة التي يتم فيها إعلان بطلان عقد العمل. إذ أنه وعلى الرغم من بطلان العقد فإنه لا يمكن إنكار علاقة التبعية الواقعية

---

(1) خليفة، عقد العمل الفردي، ص 56- 57.

(2) العتوم، شرح قانون العمل، ص97. وأنظر: نص المادة (5/814 و 1/818) من القانون المدني ونص المادة (28) من قانون العمل الأردني.

التي حدثت بين العامل وصاحب العمل، فوجود هذه العلاقة هو ما يفسر بقاء التـزام العامل بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل فالعامل وبحكم قيامه بالعمـل فـي الفتـرة السابقة على إعلان بطلان العقد يمكنه أن يقف على أسرار صاحب العمل الصناعية أو التجارية. لذلك يبقى ملتزماً بالحفاظ على هذه الأسرار وتقوم مسؤوليته عن إفشاء هذه الأسرار التي أطلع عليها بحكم عمله مع مراعاة أن هذه المسؤولية لا يتـصور أن تكون مسؤولية عقدية ما دام أن العقد باطلا وأنما تكون مسؤوليته تقصيرية تقوم على مبدأ عدم جواز الإضرار بالغير وفقاً لأحكام المادة (256) من القانون المدني. ذلك لأن الإفشاء بتلك الأسرار هو خروج عن السلوك المألوف للشخص المعتاد.

وهذا على خلاف الالتزام المترتب على عاتق العامل بعدم منافـسة صـاحب العمل والذي ينتفي فور إعلان بطلان عقد العمل، وبالتالي لم يعد التزام العامل بعدم المنافسة قائماً باعتبار أن حرية العمل تشكل مبدأً أساسياً في قانون العمل ولا يـصح المساس بها إلا بشكل استثنائي وفي أضيق الحدود ولأسباب توجهها حماية مـصالح العمل الضرورية حيث تتعارض حرية العامل في العمل مع حرية صاحب العمل في التجارة أو الصناعة[1].

---

(1) المغربـي، أحكـام بطـلان عقـد العمـل، ص29. وأنظـر: أبـو شـنب، شـرح قـانون العمـل الجديـد، ص191. وأنظر: أحمد، بطلان عقد العمل وأثره على حقوق العامل، ص148، 149. وانظـر: محمـد، الـسيد خلـف، دعـوى التعـويض عـن المـسؤولية التقـصيرية، الطبعـة الاولـى، المركـز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008/2007، ص12 وما بعدها.

3.3 الخاتمة:

بعد الانتهاء من التطرق إلى موضوع بطلان عقد العمل الفردي وأثره علـى حقوق العامل في ظل القانون الأردني، نخلص إلى مجموعة من النتائج والتوصيات تتمثل بما يلي:

1.3.3 النتائج

1- إن البطلان الذي يصيب عقد العمل الفردي في ظل القانون الأردني، إمـا أن يكون بطلان كلياً لعقد العمل وفقاً للقواعد العامة، أو بطلاناً جزئياً وفقاً لأحكام المادة (4) من قانون العمل الأردني.

2- إن مصدر البـطلان كان مدار خلاف بين الفقهاء، فالبعض اعتبر أن القانون هو المصدر الوحيد للبطلان والبعض الآخر أضاف إليه المصدر الإتفـاقي، بحيث يجوز لإطراف العقد الإتفاق على ترتيب جزاء البطلان إذا أخلّ أحـد البطلان بالتزاماته. مع الأخذ بعين الاعتبار أن البطلان من النظام العام، ولا يجوز الأتفاق على مخالفتة، وأن الأخذ بهذا الرأي سوف يـؤدي إلـى فـتح المجال أمام إرادة الأطراف للتعسف في استعمال حقهم في تقرير الـبطلان، الأمر الذي سيخل بالمراكز القانونية لأطراف العقد.

3- إن من الخصائص العامة للبطلان بأنه يتعلق بالنظام العام ولا يحتاج الى حكم قضائي لتقرير بطلانه، ويحق لكل صاحب مصلحة التمسك به ويجب علـى المحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها ولا تصححه الاجازه ولا يسقط الـدفع بالبطلان بالتقادم.

4- هنالك اختلافات جوهرية بين البطلان وبين الأنظمة القانونية الأخرى التـي قد تتشابه النتائج القانونية المترتبة عليها مع النتائج المترتبة على البطلان.

5- إن البطلان الكلي لعقد العمل ينشأ عندما يفتقد العقد ركن من أركانه المتمثلـة في الرضا، والمحل والسبب أو شرط من الشروط القانونية التـي اسـتوجب القانون مراعاتها في تلك الأركان، فيضحى العقد منعدماً من الناحية القانونية ولا وجود له حتى ولو توافر له مظهر الوجود الخارجي.

6- إن أسباب البطلان الكلي لعقد العمل إما أن تكون لأسباب ذاتية تتعلق بركن الرضا، أو لأسباب موضوعية تتعلق بركني المحل والسبب، أو لأسباب خارجية تتعلق بالشروط الشكلية التي أوجب المشرع مراعاتها عند إبرام عقد العمل.

7- إن انعدام الأهلية القانونية للعامل أو لصاحب العمل وعدم توافق إرادتهما على المسائل الجوهرية لعقد العمل واختلال ركني المحل والسبب يؤدي كل ذلك الى بطلان عقد العمل بطلاناً كلياً.

8- إن عقد العمل هو عقد رضائي لا يحتاج إلى شكلية معينة لانعقاده، فالكتابة ليست ركناً من أركان العقد بل هي شرط للإثبات لصالح صاحب العمل، أما بالنسبة للعامل فيجوز إثبات حقوقه العمالية بجميع طرق الاثبات وتخلف شرط الكتابة لا يترتب عليه إعلان بطلان عقد العمل فالعقد يبقى صحيحاً منتجاً لآثاره القانونية .

9- إن عدم حصول العامل الأجنبي على تصريح عمل لا يؤدي إلى إعلان بطلان عقد العمل، وذلك وفقاً للجزاءات الواردة بنص المادة (12) من قانون العمل ولما استقرت عليه محكمة التمييز الموقرة في العديد من قراراتها اللاحقة.

10- إن مخالفة القيود المفروضة لحماية العامل لا تؤدي الى بطلان عقد العمل بشكل كلي، بل يقتصر الجزاء فقط على إلغاء الشرط المخالف وفرض الجزاءات الواردة بقانون العمل على صاحب العمل المخالف.

11- إن عدم قيام صاحب العمل بإخضاع العامل الى الفحوص الطبية اللازمة لمباشرة بعض الأعمال لا يؤدي الى إعلان بطلان عقد العمل، وتطبق عليه فقط الجزاءات الواردة بنص المادة (84) من قانون العمل.

12- إن البطلان الجزئي لعقد العمل يتمثل بإيراد شرط أو عدة شروط تخالف قاعدة آمره من قواعد أو أحكام قانون العمل بشكل ينتقص من حقوق العامل، وقد نظمه المشرع الأردني بحدود نص المادة (4) من قانون العمل.

13- إن الجزاء المترتب على البطلان الجزئي لعقد العمل يتمثل بإلغاء الشرط الذي ينتقص من حقوق العامل أو يعدمها بحيث تحل القاعدة القانونية مكانه، أما إذا كانت المخالفة بشكل أفضل للعامل فيعمل بهذا الشرط وفقاً لنص المادة (4)من قانون العمل.

14- إن مخالفة صاحب العمل للقيود المفروضة عليه لحماية العامل يترتب عليه فقط بطلاناً جزئياً لعقد العمل، فالعقد يبقى صحيحاً منتجاً لآثاره وتحل القاعدة القانونية مكان الشرط المخالف.

15- هنالك اختلاف جوهري ما بين نظرية انتقاص العقد الواردة بالقانون المدني وما بين البطلان الجزئي لعقد العمل، وذلك لأن انتقاص العقد يقتصر حكمه على استبعاد الشق الباطل والوقوف عند هذا الحد دون أي تعديل، وهذا على خلاف الجزاء المترتب على البطلان الجزئي لعقد العمل حيث يتم إحلال القاعدة القانونية مكان الشرط المخالف، أي أنه يتم استحداث التزامات جديدة مصدرها القانون .

16- إن الآثار القانونية المترتبة على بطلان عقد العمل وفقاً للقواعد العامة تتمثل بزوال الآثار القانونية التي ترتبت على العقد بصورة نهائية، وإعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد مع انتفاء المسؤولية العقدية في مواجهة أطراف العقد المقرر إعلان بطلانه.

17- إن الآثار القانونية المترتبة على بطلان عقد العمل الكلي تستوجب التفريق بين الآثار القانونية التي ترتبت خلال المرحلة السابقة على إعلان البطلان، والآثار القانونية اللاحقة على إعلان البطلان وذلك على النحو التالي:

أ. لا يستحق العامل أجراً عن فترة عمله لدى صاحب العمل إذا ما تم إعلان بطلان عقد العمل المبرم بينهما، وإنما يستحق تعويضاً عن تلك الفترة. كما أن قواعد حماية الأجر الواردة في قانون العمل لا تسري على هذا التعويض وذلك لأنه ليس أجراً بالمعنى القانوني.

ب. إن حق العامل بالمدة التي خضع لها لأحكام قانون الضمان الاجتماعي قبل الإعلان عن بطلان عقد عمله والتي تم تسديد الاشتراكات عنها

تحسب له من ضمن مدة خدمته، وذلك عند احتساب مدة التقاعد. وذلك لأن المشرع الأردني لم يشترط وجود عقد عمل للخضوع أو للإنتساب الى مؤسسة الضمان الإجتماعي، حيث سمح بالإنتساب الإختياري دون وجود عقد عمل. وسمح أيضاً للمشترك أن يقوم بشراء بعض المدد لغايات استكمال مدة التقاعد هذا من جانب. ومن جانب آخر، فإن العامل يخضع للحماية المتعلقة بمخاطر المهنة وإصابات العمل التي قد يتعرض لها، وذلك وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي على الرغم من بطلان عقد عمله وذلك تحقيقاً للعدالة ومراعاة للآثار الإجتماعية التي قد تنشأ عن ذلك، لا سيما وأن الإجماع منعقداً على استفادة العامل من أحكام قانون الضمان الاجتماعي على الرغم من إعلان بطلان عقد عمله.

ج. إن مسؤولية صاحب العمل عن الأضرار التي تسبب بها العامل للغير أثناء قيامه بالعمل، أو بسبب ذلك العمل تبقى قائمة على الرغم من إعلان بطلان عقد العمل، وذلك لتوافرالشروط القانونية التي تنظم أحكام مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع والتي تستوجب صدور عمل غير مشروع من التابع يضر بالغير أثناء تأديته لعمله، أو بسبب هذا العمل وكذلك توافر علاقة التبعية بين التابع والمتبوع وهذه العلاقة تقوم على السلطة الفعلية بخضوع التابع لإشراف أو إدارة المتبوع.

د. إن إعلان بطلان عقد العمل لا يعطي الحق للعامل بالحصول على التعويض عن بدل قيمة شهر الإشعار أو التعويض عن بدل الفصل التعسفي. وذلك لأن هذا التعويض لا يترتب للعامل الا إذا كان الإنهاء قد تم بقرار فردي من صاحب العمل دون مراعاة أحكام القانون، أما في حالة إعلان بطلان عقد العمل فإن زوال علاقة العمل تتم إنصياعاً وتطبيقاً لأحكام القانون، مع الأخذ بالإعتبار مراعاة حق العامل بالرجوع على صاحب العمل وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيريةعند توافر شروط إنعقادها.

ه. إن حق العامل بالحصول على شهادة الخدمة يبقى قائماًعلى الرغم من إعلان بطلان عقد العمل، وذلك لأن هذا الحق لا يتطلب توافر عقد عمل صحيح بل يرتبط بالأعمال الفعلية التي قام العامل بتنفيذها لمصلحة صاحب العمل. وهذا على خلاف حق العامل بالمطالبة بالتعويض عن بدل مكافأة نهاية الخدمة وعن بدل المطالبة بالتعويض عن الإجازات السنوية التي استحقت له، حيث تستوجب المطالبة بتلك الحقوق إلى وجود عقد عمل صحيح فإعلان بطلان عقد العمل لا يعطي العامل الحق بالتعويض عن بدل مكافأة نهاية الخدمة ولا يصبغ عليه صفة العامل للمطالبة ببدل الإجازات السنوية التي استحقت له.

و. إن التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل وصاحب العمل يبقى قائماً على الرغم من إعلان بطلان عقد العمل. وذلك لأن هنالك علاقة تبعية فعلية ناشئه ما بين العامل وصاحب العمل من خلالها إستطاع العامل أن يطلع على أسرار صاحب العمل، وهذا على خلاف التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل الذي ينتهي فور إعلان بطلان عقد العمل، وذلك لأن مصدر هذا الإلتزام هو العقد الصحيح فعند إعلان بطلانه فإنه لا يصبح له وجود فهو والعدم سواء.

2.3.3 التوصيات

يمكن لنا في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة اقتراح التوصيات الآتية:

4- العمل على تضمين قانون العمل الأردني مجموعة من النصوص القانونية التي تبين الآثار القانونية المترتبة على إعلان بطلان عقد العمل بصورة واضحة وجلية. وذلك للمحافظة على حقوق الطبقة العاملة التي تشكل فئة كبيرة في هذا المجتمع، فقواعد العدل والإنصاف تستوجب ترتيب مجموعة من تلك الحقوق العمالية في حالة إعلان بطلان عقد العمل، لذلك نأمل على المشرع الأردني أن ينظم أحكام بطلان عقد العمل بصورة واضحة وجلية، وأن يكفل للعامل الحد الأدنى من الحقوق الممنوحه له في جميع الحالات

والأحوال، وذلك لسد الطريق أمام أصحاب العمل الذين قد يستغلون إعلان بطلان عقد العمل للتخلص من تنفيذ الإلتزامات المفروضة عليهم وتحديداً إلتزامهم الرئيسي بدفع الأجر للعامل.

5- العمل على تشديد الجزاءات القانونية الواردة بنصوص قانون العمل وإدخال عقوبة الحبس في بعض المخالفات الجسيمة. وذلك لتكون هذه الجزاءات رادعة لأصحاب العمل ولكف يدهم عن التعسف في إستعمال الحق والعبث بالإقتصاد الوطني لهذا المجتمع.

6- العمل الجاد على وضع أسس قانونية واضحة وصريحة لغايات ضبط العمالة الأجنبية، لاسيما وأنها من أهم الأمور التي تؤثر على العمالة الوطنية وعلى النظام الإقتصادي والإجتماعي السائد بالمجتمع. لذلك لا بد من النص على جزاءات صارمة على صاحب العمل والعامل الأجنبي المخالفين للشروط القانونية الواجب مراعاتها فيا يتعلق بتنظيم العمالة الأجنبية.

وتقرير جزاء البطلان ضمن نص المادة (12) من قانون العمل وضمن الواقع العملي للقضاء الأردني بالنسبة لعقد العمل الذي يكون فيه العامل الأجنبي غير حاصل على تصريح عمل وفق الأصول القانونية الواجب اتباعها، وذلك بإعتبار أن فرض عقوبة الغرامة لا يمثل جزاء رادعاً لأطراف عقد العمل المخالفين.

7- العمل على جعل حق الوزير بإصدار التعليمات التي تحدد الأعمال التي تستوجب إجراء فحص طبي وفقاً لنص المادة (83) وجوبياً عليه وليس جوازياً مع بيان تعريف للجهة المعنية المراد استطلاع رأيها. وذلك للمحافظة على العامل من الناحية الصحية والجسمية. وفرض جزاءات صارمة بحق أصحاب العمل المخالفين, وذلك لمنع تعسفّهم في استخدام العمال في بعض الأعمال المرهقة والخطرة. مما يشكل ذلك إجحافاً بحق العامل لا سيما وأنه هو الطرف الضعيف في عقد العمل وهو الذي يحتاج إلى الحماية والرعاية.

8- العمل على زيادة المدة القانونية الواردة بنص المادة (1/138) من قانون العمل الأردني بما يتناسب والواقع العملي، وذلك لأن سقوط الجزاء الجنائي

بمرور شهر واحد من ارتكاب المخالفة دون رفع الدعوى لا ينسجم مع مبادئ الإنصاف والعدالة ولا ينسجم مع الواقع العملي الذي يتطلب مدة أطول لغايات تنفيذ مضمون تلك المادة مع ألاخذ بالإعتبار ان يكون تمديد تلك المدة منسجماً مع ما يتطلبه الواقع العملي من ضرورة استقرارالمعاملات.

المراجع

أبو البصل، عبد الناصر، (1999)، **دراسات في فقه القانون المدني الأردني**، الطبعة الأولى، دار النفائس، عمان.

أبو السعود، رمضان، (1984)، **مبادئ الالتزام في القانون المصري واللبناني**، الدار الجامعية، بيروت.

أبو اليزيد، سيد، (2008)، **موسوعة شرح وتعليق على قانون العمل الجديد**، الطبعة الثانية، نشر وتوزيع "أحمد حيدر"، القاهرة.

أبو شنب، أحمد، (2003)، **شرح قانون العمل الجديد**، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان.

أحمد، صلاح محمد، (2006)، **بطلان عقد العمل وأثارة على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية**، جامعة أسيوط.

البربري، محمد عماد، (د.ت)، **أثار إنتهاء عقد العمل**، (د. ن)، (د. م).

بروان، إياد محمود، (2004)، **التحكيم والنظام العام "دراسة مقارنة"**، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان.

بينابنت، آلان، (2004)، **القانون المدني "الموجبات (الالتزامات)**، "الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ترجمة منصور القاضي.

الجبوري، ياسين، (2008)، **الوجيز في شرح القانون المدني الأردني**، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

الجزازي، محمد، (1994)، **النظرية العامة للبطلان في "القانون المدني المصري والقانون المدني الاردني"**، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية.

حسن، علي عوض، (1996)، **الوجيز في شرح قانون العمل**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

حسنين، محمد، (1983)، **الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني الجزائري**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.

الحكيم، عبد المجيد، (1969)، **الموجز في شرح القانون المدني "مصادر الألتزام"**، الجزء الأول، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد.

الحكيم، عبد المجيد، (1993)، **الكافي في شرح القانون المدني الأردني والعراقـي واليمني**، الطبعة الأولى، الجزء الأول، الشركة الجديدة للطباعة، عمان.

حمدي، عبد الرحمن، (1999)، **الوسيط في النظرية العامة للالتزامـات**، الكتـاب الأول، "المصادر الإدارية في الالتزام العقد والإرادة المنفردة"، دار النهـضة العربية، القاهرة.

خليفة، عبد العزيز، (2008)، **عقد العمل الفردي**، الطبعة الأولى، المركز القـومي للإصدارات القانونية، القاهرة.

الداودي، غالب، (2004)، **شرح قانون العمل وتعديلاته**، الطبعة الثالثة، دار وائـل للنشر، عمان.

دهمان، فؤاد، (1962)، **التشريعات الأجتماعية "قانون العمل"**، الطبعة الثانيـة، دار الفكرالعربي، القاهرة.

دياب، خلود، (2007)، **دور مبدأ سلطان الإرادة في عقد العمل الفردي في قـانون العمل الأردني**، رسالة ماجستير، غيرمنشورة، الجامعة الأردنية.

رمضان، جمال، (2008)، **شرح قانون العمل**، الطبعة الخامسة، المركـز القـومي للإصدارات القانونية، القاهرة.

رمضان، سيد محمود، (2006)، **الوسيط في شرح قانون العمل**، الطبعة الأولـى، دار الثقافة، عمان.

الزقرد، أحمد، (2007)، **قانون العمل" شرح للقـانون الجديـد رقـم 2003/12**"، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.

زكي، محمد جمال الدين، (1982)، **عقد العمل**، الطبعه الثانية، (د. ن)، (د. م).

زكي، محمد، (1976)، **الوجيز في النظرية العامة للالتـزام** "مـصادر الالتـزام"، الجزء الأول، (د. ن)، (د. م).

سلطان، أنور، (2005)، **مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني "دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي"**، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان.

السنهوري، عبد الرزاق، (1980)، **الوسيط في شرح القانون المدني الجديد "نظرية الالتزام بوجه عام"**، الجزء الأول، دار إحياءالتراث العربي، بيروت.

السنهوري، عبد الرزاق، (1981)، **الوسيط في شرح القانون المدني**، المجلد الثاني، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة.

السيد، عادل، (1990)، **أحكام إنقاص العقد الباطل**، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.

السيوطي، جلال الدين، (1984)، **الأشياء والنظائر**، دار إحياء الكتب العربية، القاهرة.

الشرقاوي، جميل، (1999)، **نظرية بطلان التصرف القانوني في القانون المدني المصري**، دار النهضة العربية،القاهرة.

شنب، محمد لبيب، (1983)، **شرح قانون العمل**، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة.

عامر، علي، (1999)، **شرح قانون العمل الأردني**، المركز القومي للنشر، عمان.

عبد الصبور، فتحي، (1985). **الوسيط في قانون العمل**، الجزء الأول، طبعة نادي القضاة، القاهرة.

عبيدات، عوني محمود، (1998)، **شرح قانون الضمان الأجتماعي**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.

عبيدات، يوسف، (2009)، **مصادر الالتزام في القانون المدني "دراسة مقارنة"**، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

العتوم، منصور، (1999)، **شرح قانون العمل**، الطبعة الثانية، الناشر (المؤلف)، عمان.

العمروس، انور، (1982/1981)، **قضاء العمال**، الطبعة الثانية. دون ذكر دار النشر وعاصمة النشر.

غانم، اسماعيل، (1962)، **قانون العمل**، الطبعه الأولى. (د. ن)، (د. م).

الفار، عبد القادر، (1998)، **مصادر الالتزام**، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان.

فرج، توفيق، (1991)، **النظرية العامة للالتزام في "مصادر الالتزام"**، الطبعة الثالثة، الدار الجامعية، بيروت.

فودة، عبد الحكيم، (1999)، **البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة**، الطبعة الثانية، دار الفكروالقانون، القاهرة.

القضاة، مفلح عواد، (1998)، **أصول المحاكمات المدنية في التشريع الأردني**، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

كرم، عبد الواحد، (1998)، **قانون العمل**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

كيره، حسن، (1979)، **أصول قانون العمل، عقد العمل**، الطبعة الثالثة، دار المعارف، الإسكندرية.

اللصاصمة، عبد العزيز، (2003)، **مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني**، دار رند للنشر والتوزيع، عمان.

اللصاصمة، عبدالعزيز، (2009)، **المسؤولية المدنية التقصيرية "الفعل الضار أساسها وشروطها"**، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

محمد، السيد خلف، (2008/2007)، **دعوى التعويض عن المسؤولية التقصيرية**، الطبعه الاولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.

محمود، همام، (1981)، **قانون العمل "عقد العمل الفردي"**، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

مرقس، سليمان، (1987)، **الوافي في شرح القانون المدني "المدخل للعلوم القانونية"**، الطبعة السادسة، الناشر (المؤلف)، القاهرة.

المغربي، جعفر، (2005)، حالات وقف عقد العمل الوارده في قانون العمل الأردني، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، العدد الرابع، ص283.

المغربي، جعفر، (2009)، **أحكام بطلان عقد العمل**، بحث غير منشور، جامعة مؤتة.

الملكاوي، بشار، (2002)، **أهم المبادئ التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الاردني**، الطبعة الاولى، العدد الخامس، دار وائل للنشر، عمان.

الملكاوي، بشار، (2005)، **الوجيز في شرح نصوص القـانون المـدني الأردنـي "نظرية العقد"**، الطبعه الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

المنجي، محمد، (2002)، **دعوى بطلان العقود**، الطبعـة الثانيـة، دار المعـارف، الإسكندرية.

هشام، رفعت هشام، (1990). **شرح قانون العمل الأردني**، الطبعة الثانيـة، مكتبـة المحتسب، عمان.

السيرة الذاتية

الاسم: بهاء الدين محمد طلافحة

الكلية: الحقوق

التخصص: قانون خاص

السنة: 2010

هاتف الأرضي: 0096265655818

الهاتف النقال: 00962777305854

البريد الالكتروني: Btalafha@yahoo.com